Commission de la fonction publique du Canada

Public Service Commission of Canada

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

2013-2014

RAPPORT ANNUEL

Canada

Sauf avis contraire, le contenu de ce document peut, sans frais ni autre permission, être reproduit en tout ou en partie et par quelque moyen que ce soit à des fins personnelles ou publiques, mais non à des fins commerciales.

Nous demandons aux utilisateurs :

- de faire preuve de diligence pour s'assurer de l'exactitude du matériel reproduit;
- de préciser le titre complet du matériel reproduit ainsi que le nom de l'organisation qui en est l'auteur;
- de ne pas présenter la reproduction comme une version officielle du document reproduit ni comme ayant été faite conjointement avec le gouvernement du Canada ou avec l'approbation de celui-ci.

La reproduction et la distribution à des fins commerciales sont interdites sans la permission de l'administrateur du droit d'auteur pour le gouvernement du Canada, soit Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC). Pour de plus amples renseignements, prière de communiquer avec TPSGC au 613-996-6886 ou à droitdauteur.copyright@tpsgc-pwgsc.gc.ca.

Commission de la fonction publique du Canada
22, rue Eddy
Gatineau (Québec) K1A 0M7
Canada

Information : cfp.infocom.psc@cfp-psc.gc.ca

Vous pouvez également consulter le présent rapport sur notre site Web, à l'adresse www.cfp-psc.gc.ca.

Imprimé : N° de catalogue : SC1-2014
ISSN : 0701-7820

PDF : N° de catalogue : SC1-2014F-PDF
ISSN : 1912-0850

Imprimé au Canada

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par la Commission de la fonction publique du Canada, 2014

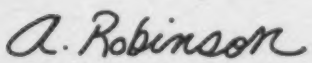
RAPPORT ANNUEL
2013-2014

Ministre du Patrimoine canadien et des Langues officielles
Chambre des communes
Ottawa (Ontario)
K1A 0A6

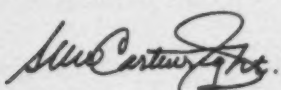
Nous vous prions de bien vouloir présenter au Parlement le Rapport de la Commission de la fonction publique du Canada pour l'exercice 2013-2014.

Nous vous présentons le rapport conformément à l'article 23 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 12 et 13).

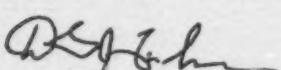
Nous vous prions d'agréer l'assurance de notre très haute considération.



La présidente,
Anne-Marie Robinson



La commissaire,
Susan M. W. Cartwright



Le commissaire,
D. G. J. Tucker

Table des matières

Message des commissaires 1

Résumé

État du système de dotation 4
Maintien de l'impartialité politique de la fonction publique 4
Embauche et dotation dans la fonction publique 6
Rôle de la Commission de la fonction publique en matière de réaménagement des effectifs 7
Innovation 8
Activités de liaison 8
Conclusion 9

Chapitre 1

Activités de dotation selon la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* 11
Activités globales d'embauche et de dotation dans la fonction publique 13
Mouvement des fonctionnaires nommés pour une période indéterminée 18
Système de dotation fondé sur les valeurs 24
Travaux de recherche et études 44

Chapitre 2

Soutien aux ministères et organismes 47
Principales activités de soutien 49
Services d'évaluation 52
Recrutement ciblé 54
Soutien aux ministères et organismes pour la gestion des réductions d'effectif 58
Innovation à l'appui de la dotation 65

Chapitre 3

Impartialité politique de la fonction publique 71
Impartialité politique en dotation 74
Activités politiques des fonctionnaires 75
Activités politiques non liées à une candidature 77
Sensibilisation et communication 78
Enquêtes sur les activités politiques des fonctionnaires 82
Objectif 2020 83
Projet de loi C-520 : Loi visant à soutenir l'impartialité politique des agents du Parlement 83

Chapitre 4

Surveillance : examens, vérifications et enquêtes 87
Examens 90
Vérifications 95
Enquêtes 100
Regard vers l'avenir 108

Annexes

Annexe 1 113
Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation 113
Annexe 2 116
Renseignements sur les tableaux statistiques 116
Tableau 28 : Activités globales de dotation à la fonction publique et au sein de celle-ci, selon le type et la durée d'emploi 118
Tableau 29 : Activités globales de dotation à la fonction publique et au sein de celle-ci, selon la durée d'emploi et la situation professionnelle antérieure 119
Tableau 30 : Activités de dotation, selon le type et le groupe professionnel 120
Tableau 31 : Activités de dotation, selon le type et la région géographique 124
Tableau 32 : Activités de dotation, selon le type et le groupe de la première langue officielle 125
Tableau 33 : Activités de dotation, selon le type, le groupe de la première langue officielle et les exigences linguistiques du poste 126
Tableau 34 : Activités d'embauche d'étudiants et nominations à la fonction publique, selon le programme de recrutement et la région géographique 127
Tableau 35 : Activités de dotation, selon le type et l'organisation 129
Tableau 36 : Variation de l'effectif dans les organisations assujetties à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, selon l'organisation 134
Tableau 37 : Demandes d'emploi et nominations pour les postes annoncés à l'échelle nationale, selon la région géographique – postes d'agent 138
Tableau 38 : Demandes d'emploi et nominations pour les postes annoncés à l'échelle nationale, selon la région géographique – postes autres que ceux d'agent 139
Tableau 39 : Nominations à la fonction publique pour une durée indéterminée ou déterminée de trois mois ou plus, selon le groupe visé par l'équité en matière d'emploi et le sexe 140

Tableau 40 : Nominations à la fonction publique à des postes pour une durée indéterminée ou déterminée de trois mois ou plus, selon le groupe visé par l'équité en matière d'emploi et la région géographique 141

Tableau 41 : Activités de dotation pour une durée indéterminée ou déterminée visant le groupe de la direction en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, selon les exigences linguistiques et l'exercice financier 142

Tableau 42 : Nominations et activités de dotation pour une période indéterminée à des postes bilingues dans le groupe de la direction en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, selon les exigences linguistiques du poste et l'exercice financier 142

Tableau 43 : Activités de dotation pour une durée indéterminée ou déterminée en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, selon les exigences linguistiques du poste, le type de nomination et l'exercice financier 143

Tableau 44 : Nominations à la fonction publique pour une durée indéterminée ou déterminée en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, à l'intérieur et à l'extérieur de la région de la capitale nationale, selon la première langue officielle et l'exercice financier 144

Tableau 45 : Nombre de tests d'évaluation de langue seconde administrés, selon le type de test et l'exercice financier, et pourcentage de variation par rapport à l'exercice précédent 144

Tableau 46a : Postulants, selon le programme de recrutement et la région géographique de résidence 145

Tableau 46b : Postulants selon le programme de recrutement et la région géographique de résidence : Ontario, région de la capitale nationale et Québec 146

Tableau 47 : Postulants répondant à des annonces d'emploi pour les processus externes, par rapport à la population active canadienne 147

Tableau 48 : Administration des priorités (total de la fonction publique) 148

Annexe 3 149

Mise à jour des études effectuées par la Commission de la fonction publique 149

Annexe 4 153

Plan de vérification 153

Annexe 5 155

Décrets d'exemption et règlements 155

Annexe 6 157

Types de droits de priorité 157

MESSAGE DES COMMISSAIRES

Depuis plus de cent ans, la Commission de la fonction publique (CFP) contribue à promouvoir et à préserver l'embauche fondée sur le principe du mérite : la pierre angulaire d'une fonction publique professionnelle et impartiale.

La Commission est fière de présenter au Parlement son rapport annuel 2013-2014 qui fait état du résultat des activités de dotation pendant l'exercice financier 2013-2014 et de ses observations à ce sujet. Nous aimerions en souligner quelques points saillants.

Nos mécanismes de surveillance et de rétroaction nous ont permis de conclure que la gestion de la dotation continue globalement de s'améliorer dans les ministères et organismes assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP). Le système arrive à maturité et la CFP adapte continuellement son approche de la dotation pour mieux répondre aux besoins des ministères et organismes qui œuvrent dans un contexte en constante évolution.

L'effectif de la fonction publique poursuit sa transformation. En 2013-2014, l'effectif assujetti à la LEFP a diminué de 2,6 %; en mars 2014, après trois années de réductions consécutives, il était de 10 % moins élevé qu'en mars 2011. Quant à l'ensemble des nouvelles recrues, l'embauche d'étudiants a été proportionnellement plus faible qu'au cours de l'exercice précédent, et ce, malgré une augmentation de 8,6 %. De plus, la proportion de fonctionnaires âgés de moins de 35 ans, qui représentait 18,4 % de l'effectif permanent en 2012-2013, est tombée à 17,0 %, en baisse pour une quatrième année consécutive puisqu'ils représentaient 21,2 % de l'effectif permanent en 2011. Ces tendances préoccupent la Commission compte tenu de leurs répercussions potentielles sur le renouvellement et la composition de la fonction publique de l'avenir.

La CFP innove sans cesse, adaptant ses lignes directrices, ses procédures et ses services en étroite collaboration avec les ministères et organismes concernés. Dans le cadre de l'amélioration constante du système de dotation, la CFP met davantage l'accent sur les mesures de prévention en complément à son approche rigoureuse en matière de surveillance. Les activités de sensibilisation jouent aussi un rôle crucial afin de produire des renseignements pertinents, tirer des leçons et partager des pratiques exemplaires pour créer un système de dotation réceptif aux besoins changeants des organisations. Tout en maintenant le cap sur cet objectif, nous examinons présentement divers moyens qui permettront de tirer profit de l'expérience acquise et d'assurer une meilleure intégration de nos lignes directrices et de nos activités de surveillance, afin qu'elles s'harmonisent davantage et se renforcent mutuellement.

L'impartialité politique est le second pilier de la LEFP et son importance est soulignée dans Destination 2020 qui réitère que la fonction publique, entre autres caractéristiques fondamentales, « est professionnelle et non partisane et (...) sert l'intérêt public ». En plus de s'assurer que les activités de dotation sont exemptes de toute influence politique, la CFP est chargée d'appliquer les dispositions de la LEFP relatives aux activités politiques des fonctionnaires fédéraux. En 2013-2014, nous avons constaté une hausse du niveau de prise de conscience des fonctionnaires à l'égard de leurs droits et responsabilités en matière d'activités politiques. Parmi les fonctionnaires qui ont répondu au sondage annuel sur la dotation, 75 % ont déclaré avoir un niveau de sensibilisation moyen ou élevé, par comparaison à 69 % en 2011 et 73 % en 2012. Nous continuerons nos efforts auprès des fonctionnaires et collaborerons avec les administrateurs généraux et les cadres supérieurs afin de maintenir cette tendance.

La CFP a manifesté un vif intérêt pour le projet de loi d'intérêt privé, C-520, Loi visant à soutenir l'impartialité politique des agents du Parlement, déposé à la Chambre des communes le 3 juin 2013. Dans le but de contribuer de façon constructive à l'étude dudit projet par le Comité permanent de l'accès à l'information, de la protection des renseignements personnels et de l'éthique, la CFP lui a soumis un document énonçant ses préoccupations et en a publié une copie sur son site Web.

Au moment de la publication du présent rapport, la CFP demeure préoccupée par l'impact éventuel qu'une exigence de ce projet de loi, si adopté, pourrait avoir sur le système de nomination fondé sur le mérite. Selon cette exigence, toute personne qui présente sa candidature à un poste dans le bureau d'un agent du Parlement devra, dès que possible après le début du processus de sélection, produire une déclaration écrite indiquant si elle a occupé ou non un poste partisan au cours des dix années précédant sa demande d'emploi. Le fait que la Commission ne sollicite aucune information sur l'appartenance politique dans le cadre de son régime de dotation est, selon elle, le fondement même pour assurer la confiance du public et des postulants quant à l'impartialité et à l'équité du système de nomination basé exclusivement sur le mérite. À titre de ressource tant pour le Parlement que le gouvernement du Canada sur les questions liées à la protection du principe du mérite et la nature non partisane de la fonction publique, la CFP poursuivra son engagement sur cette question tout au long du processus parlementaire.

Nous reconnaissons que nos responsabilités ne constituent qu'un des multiples éléments encadrant la gestion du personnel dans la fonction publique. Cependant, pour que ce cadre général demeure moderne, efficace et proactif, nous continuons d'examiner divers moyens de mieux nous acquitter de notre rôle quant à la protection du mérite et de l'impartialité, et nous nous réjouissons à l'avance d'avoir l'occasion de collaborer avec les ministères et organismes dans l'année en cours, afin de promouvoir l'innovation et l'amélioration continue. Nous maintiendrons aussi nos relations solides de collaboration avec les parlementaires, les agents de négociation et les autres intervenants afin que le public canadien soit servi par une fonction publique professionnelle et impartiale.

RÉSUMÉ

Le mandat de la Commission de la fonction publique (CFP) consiste à promouvoir et à protéger les nominations fondées sur le mérite et, de concert avec les autres intervenants, à préserver l'impartialité politique de la fonction publique. La CFP rend compte de l'exercice de son mandat au Parlement.

Conformément au système de dotation fondé sur la délégation des pouvoirs établi par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP), la CFP remplit son mandat en fournissant des orientations et une expertise stratégiques, ainsi qu'en exerçant une surveillance efficace. De plus, la CFP offre des services de dotation et d'évaluation novateurs.

La présidente a eu l'occasion de comparaître devant divers comités parlementaires pour le compte de la Commission afin de discuter du travail de la CFP dans divers domaines, notamment son budget principal des dépenses, les tendances générales en dotation, la surveillance, le renouvellement, l'impartialité politique, l'équité en matière d'emploi, le réaménagement des effectifs et l'administration des priorités. La Commission entend poursuivre ce dialogue productif avec les parlementaires.

État du système de dotation

La CFP doit rendre compte au Parlement de l'intégrité générale du système de dotation dans la fonction publique fédérale pour les organisations assujetties à la LEFP. Elle tient les administrateurs généraux responsables de l'exercice des pouvoirs délégués au sein de leur organisation. La CFP s'assure de l'intégrité du système de dotation grâce à son cadre de surveillance (examens, vérifications et enquêtes), de même qu'à son pouvoir de réglementation et à sa fonction d'établissement de politiques. La CFP valide également les constatations et les tendances qu'elle observe au moyen d'échanges continus avec les ministères et organismes, ainsi que par les études et les recherches qu'elle entreprend sur divers enjeux d'intérêt au chapitre de la dotation et de l'impartialité politique.

Cet ensemble de mécanismes de surveillance a permis à la CFP de conclure que la plupart des éléments du cadre de dotation sont en place. Le rendement organisationnel en matière de gestion de la dotation a continué de s'améliorer en 2013-2014, et la plupart des ministères et organismes ont démontré un niveau de rendement acceptable pour chacun des six domaines principaux qui ont été évalués cette année. De plus amples renseignements sur le rendement sont disponibles dans le chapitre 4.

Quant aux domaines nécessitant d'autres améliorations, comme l'efficacité des mesures de contrôle touchant le processus de subdélégation et la prise en considération uniforme des bénéficiaires de priorité pour pourvoir des postes vacants, la CFP appuiera les ministères et organismes en leur offrant un soutien ciblé.

La CFP tire parti des constatations et des leçons apprises découlant de l'utilisation de ses mécanismes de surveillance (examens, vérifications et enquêtes) et d'autres sources d'information, comme ses propres études et les décisions du Tribunal de la dotation de la fonction publique, afin d'améliorer son cadre de politiques de dotation, de clarifier ses attentes et de contribuer à la modernisation et à l'efficacité du système de dotation. Sa collaboration avec les ministères et organismes permet à la CFP d'habiliter les gestionnaires d'embauche à pourvoir des postes avec efficience, tout en répondant aux exigences de la LEFP.

Maintien de l'impartialité politique de la fonction publique

L'impartialité politique est un pilier de la LEFP et un élément essentiel d'une fonction publique professionnelle et du modèle de gouvernement de Westminster. La LEFP confère à la CFP plusieurs responsabilités précises à cet égard. Premièrement, la CFP est chargée de veiller à ce que les décisions de dotation prises en vertu de la LEFP soient exemptes de toute influence politique[1]. La CFP a le pouvoir exclusif de mener des enquêtes sur des allégations d'influence politique en matière de dotation. Pour consulter les renseignements concernant les enquêtes menées par la CFP pour une année donnée, voir le chapitre 4 du présent rapport.

[1] Sont exclues les nominations par le gouverneur en conseil, qui sont faites par le gouverneur général sur la recommandation du Conseil privé de la Reine pour le Canada (c.-à-d. le Cabinet), de même que les nominations dans les six organisations dont la loi habilitante prévoit que seules les dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* liées aux activités politiques s'appliquent à leurs employés.

La CFP administre également les dispositions de la LEFP qui régissent les activités politiques des fonctionnaires. Or, la responsabilité générale visant à préserver l'impartialité politique incombe à tous les fonctionnaires, y compris aux administrateurs généraux et aux cadres supérieurs. La LEFP reconnaît aux fonctionnaires le droit de se livrer à des activités politiques, pourvu qu'elles ne portent pas atteinte ou ne semblent pas porter atteinte à leur capacité d'exercer leurs fonctions de façon politiquement impartiale.

À l'appui de son mandat lié aux activités politiques des fonctionnaires, la CFP joue trois rôles. Premièrement, elle donne des conseils aux fonctionnaires fédéraux sur leurs droits et responsabilités légales à l'égard des activités politiques. Deuxièmement, elle rend des décisions pour les permissions et congés sans solde accordés, le cas échéant, aux fonctionnaires qui souhaitent tenter de devenir ou être candidats aux élections fédérales, provinciales, territoriales ou municipales. Troisièmement, la CFP peut faire enquête sur toute allégation d'activités politiques irrégulières touchant des fonctionnaires. Si l'enquête permet d'établir une activité politique irrégulière, la Commission peut prendre toute mesure corrective qu'elle juge appropriée[2].

En 2013-2014, la CFP a constaté que les fonctionnaires connaissent de mieux en mieux leurs droits et responsabilités légales quant à leur participation à des activités politiques : 75 % des fonctionnaires qui ont répondu au Sondage sur la dotation de 2013 connaissaient leurs droits et responsabilités légales dans une certaine ou grande mesure, ce qui représente une hausse par rapport à 2011 (69 %) et à 2012 (73 %). Afin de poursuivre sur cette lancée en 2014-2015, la CFP continuera de proposer aux ministères et organismes des outils et des moyens de sensibilisation qui permettront aux fonctionnaires de bien connaître leurs droits et responsabilités légales.

Compte tenu de ses responsabilités à l'égard de l'impartialité politique, la CFP a manifesté un vif intérêt pour le projet de loi d'intérêt privé C-520, Loi visant à soutenir l'impartialité politique des agents du Parlement, lequel a été déposé à la Chambre des communes le 3 juin 2013.

Au moment de la publication du présent rapport, la CFP demeure préoccupée par l'impact éventuel qu'une exigence de ce projet de loi, si adopté, pourrait avoir sur le système de nomination fondé sur le mérite. Selon cette exigence, toute personne qui présente sa candidature à un poste dans le bureau d'un agent du Parlement devra, dès que possible après le début du processus de sélection, produire une déclaration écrite indiquant si elle a occupé ou non un poste partisan au cours des dix années précédant sa demande d'emploi. Le fait que la Commission ne sollicite aucune information sur l'appartenance politique dans le cadre de son régime de dotation est, selon elle, le fondement même pour assurer la confiance du public et des postulants quant à l'impartialité et à l'équité du système de nomination basé exclusivement sur le mérite. À titre de ressource tant pour le Parlement que le gouvernement du Canada sur les questions liées à la protection du principe du mérite et la nature non partisane de la fonction publique, la CFP poursuivra son engagement sur cette question tout au long du processus parlementaire.

[2] Si une allégation d'activité politique irrégulière à l'endroit d'un administrateur général est fondée, la Commission doit faire rapport de ses conclusions au gouverneur en conseil, qui peut destituer l'administrateur général. Cette procédure ne s'applique pas aux administrateurs généraux dont la destitution est expressément régie par une loi du Parlement.

Embauche et dotation dans la fonction publique

L'effectif assujetti à la LEFP[1] a diminué de 2,6 %, passant de 200 250 fonctionnaires en mars 2013 à 195 081 en mars 2014. Après trois années de diminution consécutives, le nombre de fonctionnaires assujettis à la LEFP en mars 2014 était de 10 % moins élevé qu'en mars 2011.

Nonobstant cette baisse globale, les activités d'embauche et de dotation dans la fonction publique ont augmenté en 2013-2014, en dépit des réductions qui ont caractérisé les exercices précédents. En dépit de cette augmentation, les activités d'embauche et de dotation en 2013-2014 demeurent en deçà de ce qui avait été observé en 2011-2012, avant la mise en œuvre de l'examen des dépenses de 2012.

Comparativement à l'exercice 2012-2013, l'embauche à la fonction publique a connu en 2013-2014 une hausse globale de 16,2 %. L'embauche à la fonction publique a augmenté dans toutes les durées d'emploi :

- L'embauche pour une période indéterminée a connu une hausse de 31,1 %, comparativement à une baisse de 63,0 % en 2012-2013;
- L'embauche de durée déterminée a connu une hausse de 20,8 %, comparativement à une baisse de 40,8 % en 2012-2013;
- L'embauche d'employés occasionnels a connu une hausse de 17,7 %, comparativement à une baisse de 11,8 % en 2012-2013;
- L'embauche d'étudiants a connu une hausse de 8,6 %, comparativement à une baisse de 27,0 % en 2012-2013.

En 2013-2014, l'embauche a augmenté dans tout le pays. Les emplois occasionnels et les emplois étudiants ont représenté 76,5 % de la nouvelle embauche. L'embauche a connu une hausse de 29,0 % dans la région de la capitale nationale, après une baisse de 38,0 % en 2012-2013. Dans les autres régions, elle a connu une hausse de 7,9 %, après une baisse moyenne de 20,3 % en 2012-2013.

En 2013-2014, il y a eu 10 386 embauches d'étudiants. Ce nombre demeure inférieur aux 13 099 embauches d'étudiants en 2011-2012, avant l'examen des dépenses de 2012. Par ailleurs, le nombre d'employés âgés de moins de 35 ans a diminué pour une quatrième année de suite; ce groupe d'âge représentait ainsi 17,0 % des fonctionnaires nommés à un poste pour une période indéterminée en mars 2014, comparativement à 18,4 % en mars 2013 et à 21,4 % en mars 2010, lorsque cette proportion a atteint un sommet. La Commission est préoccupée par ces tendances, qui auront certes une incidence sur la composition future de la fonction publique.

D'après le Sondage sur la dotation de 2013, près des trois quarts (72 %) des candidats ont indiqué que le processus de dotation annoncé ou non annoncé auquel ils avaient participé était équitable, ce qui représente une hausse par rapport à 64 % en 2012 et à 70 % en 2011. De plus, les données les plus récentes montrent que 70 % des employés conviennent que les processus de dotation ont été menés avec transparence dans leur unité de travail, une proportion qui demeure stable d'année en année (71 % en 2012 et 69 % en 2011).

---

[1] L'effectif assujetti à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* comprend les employés actifs des ministères et organismes dans lesquels les nominations relèvent exclusivement de la Commission de la fonction publique (p. ex. les employés des ministères et organismes figurant à l'annexe I, de la plupart de ceux figurant à l'annexe IV et de certains organismes de l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*). Ces données excluent les employés des organismes distincts comme l'Agence du revenu du Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments et Parcs Canada.

Rôle de la Commission de la fonction publique en matière de réaménagement des effectifs

La CFP administre les dispositions de la LEFP et du *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* portant sur les droits de priorité, et en surveille l'application. Les gestionnaires d'embauche doivent prendre en considération la candidature des bénéficiaires de priorité avant celle de toute autre personne lorsqu'il s'agit de pourvoir des postes vacants pour lesquels ils pourraient être qualifiés. En 2013-2014, la CFP a joué un rôle clé pour ce qui est de veiller à ce que les bénéficiaires de priorité soient réaffectés à un poste vacant. La CFP a nommé 1 235 bénéficiaires de priorité à de nouveaux postes au moyen du Programme d'administration des priorités, ce qui représente une augmentation de 29,2 % comparativement à 2012-2013. Le Programme d'administration des priorités a ainsi permis de conserver des employés qualifiés et compétents que le gouvernement du Canada avait formés.

L'augmentation du nombre de personnes bénéficiant d'un droit de priorité de fonctionnaire excédentaire a eu des répercussions sur le placement d'anciens membres des Forces armées canadiennes (FAC) et de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) libérés pour des raisons médicales. Parmi les anciens membres des FAC et de la GRC bénéficiant d'un droit de priorité, 43 ont été nommés en 2013-2014 et 31 en 2012-2013. Ce taux de nomination diffère de celui des quatre exercices précédents, au cours desquels les anciens membres des FAC et de la GRC présentaient le taux de nomination le plus élevé parmi tous les groupes de bénéficiaires de priorité, le nombre de nominations au sein des membres de ce groupe variant de 150 à plus de 200 par année.

Afin de remédier à cette situation, le ministre des Anciens Combattants a déposé le projet de loi C-27 au Parlement, Loi modifiant la Loi sur l'emploi dans la fonction publique (accès élargi à l'embauche pour certains militaires et anciens militaires des Forces canadiennes). Au moment de la publication du présent rapport, le projet de loi était en processus législatif. Si le projet de loi reçoit la sanction royale, les anciens combattants qualifiés qui sont libérés pour des raisons médicales attribuables à une maladie ou à une blessure liée au service obtiendront le droit de priorité statutaire le plus élevé pendant une période de cinq ans. La période de validité du droit de priorité réglementaire des anciens membres des FAC libérés pour des raisons médicales non attribuables au service serait également prolongée, passant de deux à cinq ans.

Le projet de loi prévoit aussi deux autres mécanismes appuyant l'embauche d'anciens combattants et de membres actuels des FAC comptant au moins trois ans de service militaire : une disposition de « préférence accordée aux anciens combattants » facilitant la nomination d'anciens combattants qualifiés à des postes ouverts à la population canadienne, ainsi qu'une disposition concernant l'admissibilité qui permettrait aux anciens combattants et aux membres actuels des FAC de participer à tous les processus d'embauche internes annoncés du gouvernement du Canada.

Si le projet de loi C-27 reçoit la sanction royale, la CFP collaborera étroitement avec les ministères de la Défense nationale et des Anciens Combattants afin de s'assurer que toutes les personnes touchées par ces changements sont au fait des nouveaux droits de priorité et de l'accès accru aux possibilités d'emploi dans la fonction publique.

Innovation

En tant que chef de file dans l'élaboration et la prestation de services de dotation et d'évaluation novateurs, la CFP a poursuivi l'amélioration et la modernisation des services qu'elle offre aux ministères et organismes. En 2013-2014, elle a continué de tirer parti de la technologie pour offrir aux ministères et organismes des méthodes d'évaluation des candidats à la fois efficientes et rentables, comme les examens en ligne et les tests générés par ordinateur.

Les examens en ligne sont administrés sous supervision dans des installations informatiques à la CFP ou dans d'autres ministères et organismes. En 2013-2014, la CFP a continué d'accroître sa capacité de fournir des examens en ligne, comptant à ce jour plus de 492 installations (une hausse de 23 % comparativement à l'exercice 2012-2013) et 1 972 fonctionnaires accrédités qui sont qualifiés pour administrer ces examens (une augmentation de 31 % par rapport à l'exercice 2012-2013). En 2013-2014, les examens en ligne représentaient 54 % des tests administrés par la CFP. Elle a par ailleurs créé des examens en ligne obligatoires pour l'Évaluation de la langue seconde et achevé la mise en place des tests générés par ordinateur, qui sont produits à partir d'une vaste banque de questions préétablies pour créer automatiquement des examens uniques, renforçant ainsi la sécurité de l'évaluation.

En 2013-2014, la CFP a lancé le dernier volet de l'Examen d'entrée à la fonction publique, un ensemble pluridimensionnel de tests en ligne non supervisés. Cet examen, qui est utilisé dans le cadre du programme de Recrutement postsecondaire, est maintenant accessible aux gestionnaires d'embauche de toute la fonction publique fédérale. Grâce à ce type d'évaluation, les postulants peuvent passer l'examen à l'endroit de leur choix, ce qui réduit les déplacements et favorise l'application de la zone nationale de sélection. De plus, les gestionnaires peuvent plus facilement repérer les bons candidats dès le début d'un processus, ce qui réduit le temps nécessaire à la dotation.

Activités de liaison

En 2013-2014, la CFP a augmenté ses activités de liaison pour offrir aux ministères et organismes une orientation et un soutien stratégiques, et leur présenter les principales tendances, leçons apprises et pratiques exemplaires, leur permettant ainsi de gérer efficacement les pouvoirs de dotation qui leur sont délégués. Bien qu'elle mène régulièrement des activités de liaison avec les ministères et organismes dans chaque région, en 2013-2014, la CFP a organisé de nouvelles séances d'information portant sur des sujets précis. Par exemple, afin de diffuser des renseignements et de mieux comprendre les difficultés que rencontrent les personnes handicapées dans le cadre du processus d'embauche, la CFP s'est associée au Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, à Emploi et Développement social Canada et au Programme d'accessibilité, d'adaptations et de technologie informatique adaptée de Services partagés Canada pour tenir, en mars 2014, une activité de sensibilisation pilote en partenariat avec le Paul Menton Centre for Students with Disabilities de l'Université Carleton. La CFP prévoit étendre cette initiative à d'autres universités et collèges communautaires à l'automne 2014.

Conclusion

En 2013-2014, la CFP a continué d'exercer ses responsabilités fondamentales, soit d'exercer une surveillance indépendante et de fournir une assurance au Parlement quant au bon fonctionnement du système de dotation et à l'impartialité politique de la fonction publique.

La CFP a repensé son instrument de délégation dans le but d'améliorer la communication et la compréhension des conditions de délégation. En outre, elle a mis en place le Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation renouvelé pour en faire un outil de gestion plus utile aux administrateurs généraux et pour réduire les exigences imposées aux ministères et organismes en matière de rapports.

Dans la foulée de ces travaux, en 2013-2014, la CFP a entrepris un examen de ses fonctions de surveillance et d'établissement de lignes directrices afin de s'assurer qu'elles sont bien intégrées et contribuent à améliorer la dotation à l'échelle de la fonction publique. En 2014-2015, la CFP consultera les principaux intervenants, y compris les ministères et organismes, les organismes centraux et les agents négociateurs, pour établir un cadre de politiques et un modèle de surveillance simplifiés, appuyés par des orientations et avis clairs et accessibles.

En juin 2013, le greffier du Conseil privé a lancé Objectif 2020. Cette initiative expose la vision d'une fonction publique très performante, ouverte à l'innovation, à la transformation et au renouvellement continu. Cette initiative présente également un processus de mobilisation qui permettra de concrétiser cette vision. Ainsi, en mai 2014, le greffier a publié Destination 2020, un rapport axé sur les étapes de la mise en œuvre du plan d'action visant à moderniser la fonction publique. La CFP contribue à la concrétisation de la vision d'Objectif 2020 en favorisant l'innovation et en veillant à ce que le cadre de dotation permette aux ministères et organismes de gérer les risques en matière de dotation tout en obtenant les résultats opérationnels souhaités. Destination 2020 a également réitéré que certains attributs fondamentaux de la fonction publique doivent demeurer inchangés, l'un d'eux étant que «la fonction publique est professionnelle et non partisane et [qu'] elle sert l'intérêt public ». La Commission encourage les fonctionnaires à poursuivre cet important dialogue sur la meilleure façon de préserver l'impartialité de la fonction publique.

CHAPITRE 1

Activités de dotation selon la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*

Points saillants

- L'effectif assujetti à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* a diminué de 2,6 % en 2013-2014, reculant ainsi pour la troisième année de suite. La taille de l'effectif a connu une baisse de 10 % entre mars 2011 et mars 2014.
- Les activités d'embauche et de dotation ont augmenté de 11,7 % en 2013-2014, ce qui a mis fin à quatre années de diminution consécutives. Néanmoins, cette année, les activités sont demeurées en deçà des données observées avant la mise en œuvre de l'examen des dépenses de 2012.
- L'embauche à la fonction publique a augmenté pour toutes les durées d'emploi comparativement à 2012-2013, mais est demeurée en deçà des taux observés en 2011-2012 :
  - l'embauche pour une période indéterminée a connu une hausse de 31,1 %, comparativement à une baisse de 63,0 % en 2012- 2013;
  - l'embauche de durée déterminée a connu une hausse de 20,8 %, comparativement à une baisse de 40,8 % en 2012-2013;
  - l'embauche d'employés occasionnels a connu une hausse de 17,7 %, comparativement à une baisse de 11,8 % en 2012-2013;
  - l'embauche d'étudiants a connu une hausse de 8,6 %, comparativement à une baisse de 27,0 % en 2012-2013.
- En 2013-2014, il y a eu 10 386 embauches d'étudiants, soit 8,6 % de plus qu'au cours de l'exercice précédent. Or, ce nombre demeure inférieur aux 13 099 embauches d'étudiants en 2011-2012, avant l'examen des dépenses de 2012.
- Le nombre et la proportion d'employés âgés de moins de 35 ans ont continué de diminuer en 2013-2014, et ce, malgré l'augmentation des nominations de nouveaux fonctionnaires pour une période indéterminée au sein de ce groupe d'âge. Les fonctionnaires âgés de moins de 35 ans représentaient 17,0 % des fonctionnaires nommés pour une période indéterminée en mars 2014, comparativement à 18,4 % en mars 2013 et à 21,4 % en mars 2010, quand cette proportion a atteint un sommet.
- Le taux de mobilité des fonctionnaires nommés pour une période indéterminée a augmenté en 2013-2014, mais il est demeuré inférieur à celui qui avait été observé au cours des dernières années.
- En 2013-2014, l'embauche a augmenté dans tout le pays. Les emplois occasionnels et les emplois étudiants ont représenté 76,5 % de la nouvelle embauche. L'embauche a connu une hausse de 29,0 % dans la région de la capitale nationale, après une baisse de 38,0 % en 2012-2013. Dans les autres régions, elle a connu une hausse de 7,9 %, après une baisse moyenne de 20,3 % en 2012-2013.
- En 2013, près des trois quarts (72 %) des candidats ayant répondu au Sondage sur la dotation ont indiqué que le processus de dotation annoncé ou non annoncé auquel ils avaient participé était équitable, ce qui représente une hausse par rapport à 2012 (64 %) et à 2011 (70 %).

1.1 Le présent chapitre donne un aperçu des activités d'embauche et de dotation[4] effectuées dans les ministères et organismes assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) au cours de l'exercice 2013-2014. L'examen des activités globales d'embauche à la fonction publique[5] est suivi d'un examen plus ciblé de la dotation relative aux nominations pour une période indéterminée, de la durée d'affichage des postes, des données relatives à la zone nationale de sélection, de l'expérience de travail à la fonction publique, de l'utilisation des processus de nomination non annoncés, des langues officielles et de l'équité en matière d'emploi. Il sera également question des études achevées et des études en cours.

Activités globales d'embauche et de dotation dans la fonction publique

1.2 En mars 2014, l'effectif assujetti à la LEFP[6] avait diminué de 2,6 % par rapport à mars 2013, reculant ainsi pour la troisième année de suite. La taille de l'effectif a connu une baisse de 10 % de mars 2011 à mars 2014.

1.3 Bien que l'effectif assujetti à la LEFP ait diminué, l'embauche et les activités de dotation à la fonction publique ont connu une hausse en 2013-2014, ce qui contraste avec les réductions qui ont caractérisé les quatre exercices précédents. En 2013-2014, les activités d'embauche et de dotation sont demeurées en deçà des données observées en 2011-2012, avant la mise en œuvre de l'examen des dépenses de 2012.

1.4 Au cours de l'exercice 2013-2014, le nombre total d'activités d'embauche et de dotation a augmenté de 11,7 %, s'établissant à 72 527, comparativement à 64 925 en 2012-2013 et à 92 852 en 2011-2012. Le taux de mobilité des fonctionnaires nommés pour une période indéterminée, qu'il s'agisse d'embauche ou de dotation à la fonction publique, a augmenté, passant à 20,6 % en 2013-2014, ce qui représente une hausse par rapport à 2012-2013 (18,1 %), mais une baisse par rapport à 2011-2012 (27,1 %).

1.5 En 2013-2014, les annonces externes de possibilités d'emploi dans la fonction publique ont augmenté comparativement à 2012-2013. Au cours de l'exercice, la Commission de la fonction publique (CFP) a traité 407 035 demandes d'emploi, soit 30,6 % de plus qu'en 2012-2013, en réponse à 1 899 annonces externes, ce qui représente une hausse de 61,6 %. Le nombre de postulants a également augmenté de 27,5 %, passant de 179 118 en 2012-2013 à 228 417 en 2013-2014.

---

[4] Pour favoriser une plus grande uniformité dans l'interprétation des termes utilisés par les conseillers en ressources humaines et les gestionnaires, la Commission de la fonction publique a créé en 2010-2011 un glossaire en ligne que l'on peut consulter sur le site Web de la CFP au www.cfp-psc.gc.ca/abt-aps/gls/index-fra.htm.

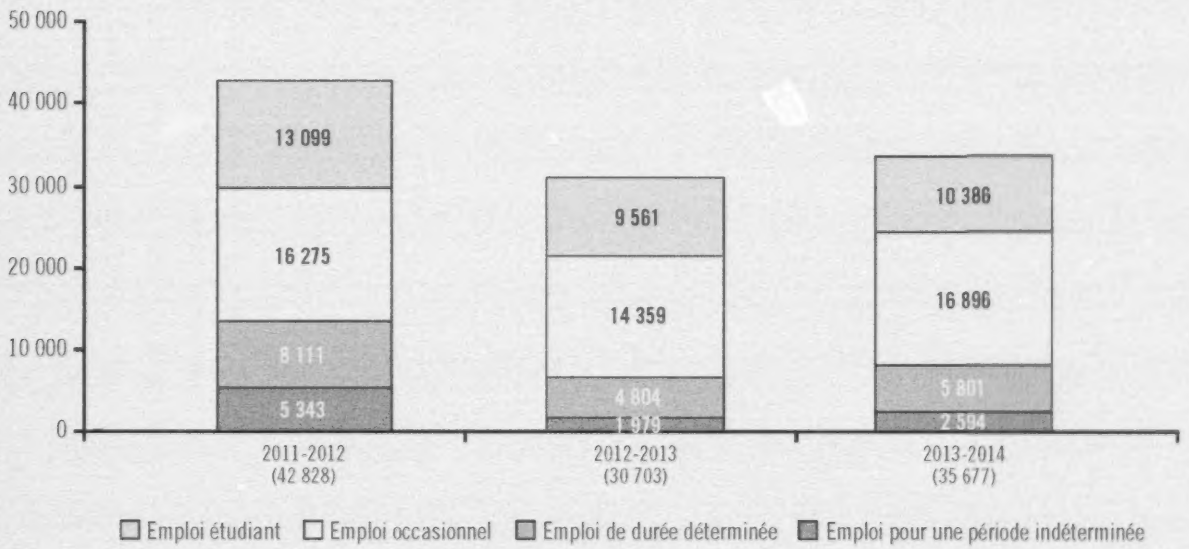
[5] Ces activités comprennent les nominations de durée déterminée et indéterminée, ainsi que l'embauche d'étudiants et d'employés occasionnels.

[6] L'effectif assujetti à la LEFP comprend les employés actifs des ministères et organismes dans lesquels les nominations relèvent exclusivement de la CFP (les employés des organisations figurant à l'annexe I, de la plupart de celles figurant à l'annexe IV et de certains organismes de l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*). Ces données excluent les employés des organismes distincts comme l'Agence du revenu du Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments et Parcs Canada.

1.6 Les données tirées du plus récent Sondage sur la dotation montrent que 19 % des fonctionnaires ont participé à des processus de dotation annoncés ou non annoncés visant des nominations de durée déterminée ou indéterminée en 2013. Cette proportion est supérieure à celle de 2012, qui était de 15 %, mais inférieure à celle de 2011, qui s'élevait à 25 %.

1.7 La figure 1 montre que tous les types d'embauche ont augmenté en 2013-2014. Dans l'ensemble, il y a eu 35 677 embauches à la fonction publique en 2013-2014, soit environ 16,2 % de plus qu'en 2012-2013 (30 703). Ce nombre se situe toutefois en deçà de celui qui avait été observé en 2011-2012 (42 828), avant l'examen des dépenses de 2012. Toute proportion gardée, l'embauche pour une période indéterminée a augmenté davantage que celle de durée déterminée et celle d'employés occasionnels et d'étudiants. Il y a eu 2 594 embauches pour une période indéterminée en 2013-2014, soit 31,1 % de plus qu'en 2012-2013 (1 979), mais 51,5 % de moins qu'en 2011-2012 (5 343). L'embauche pour une période indéterminée représentait 7,3 % des embauches en 2013-2014, comparativement à 6,4 % en 2012-2013 et à 12,5 % en 2011-2012. L'embauche de durée déterminée a augmenté de 20,8 % après avoir atteint son niveau le plus bas en 20 ans, passant de 4 804 en 2012-2013 à 5 801 en 2013-2014.

Figure 1 : Activités d'embauche en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, selon la durée d'emploi et l'exercice financier



Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur les activités d'embauche et de dotation

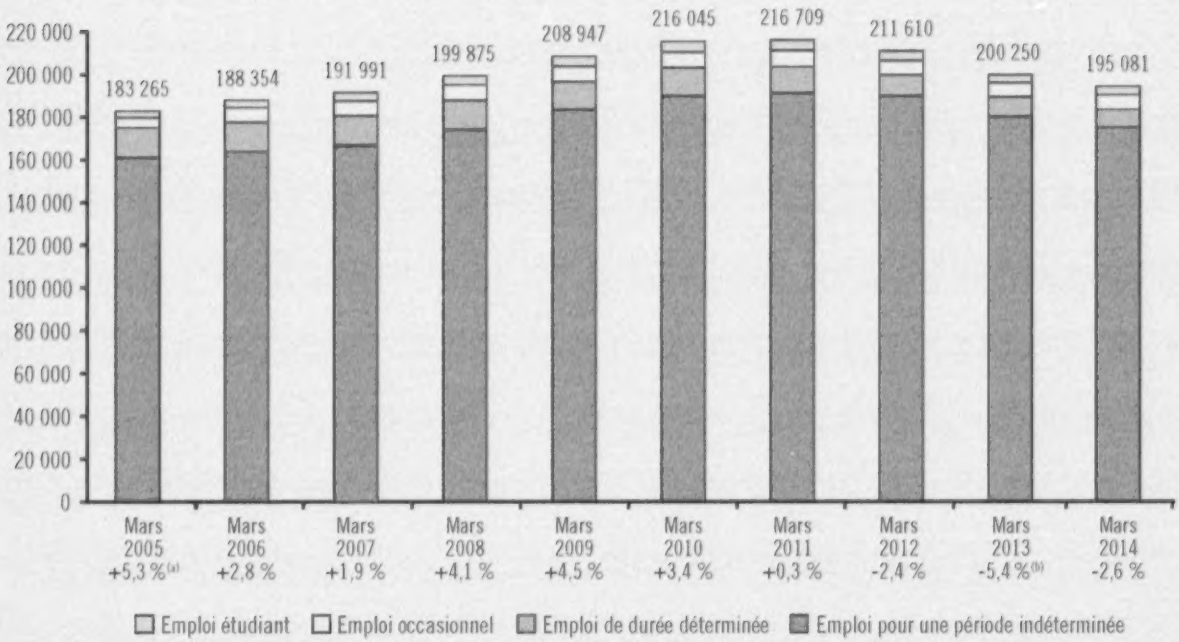
1.8 L'emploi pour une période indéterminée n'a pas de durée fixe, qu'il soit à temps partiel, à temps plein ou saisonnier. L'emploi de durée déterminée a une durée fixe, qu'il soit à temps partiel ou à temps plein. L'emploi occasionnel est de courte durée, ne dépassant habituellement pas 90 jours dans une année civile, et est exclu de l'application de certaines dispositions de la LEFP. Les étudiants sont des personnes nommées en vertu du *Décret d'exemption concernant les participants aux programmes d'embauche d'étudiants* et du *Règlement sur les participants aux programmes d'embauche d'étudiants* dans le cadre d'un programme désigné par le Conseil du Trésor du Canada comme programme d'embauche d'étudiants.

1.9 En 2013-2014, l'embauche d'étudiants représentait une proportion assez stable (29,1 %) du total des embauches à la fonction publique, comparativement à une proportion de 31,1 % en 2012-2013. Le nombre d'embauches d'étudiants a connu une hausse de 8,6 % (10 386) en 2013-2014, comparativement à 9 561 en 2012-2013.

1.10 L'embauche d'employés occasionnels a augmenté de 17,7 %, passant de 14 359 en 2012-2013 à 16 896 en 2013-2014. L'embauche d'employés occasionnels représentait 47,4 % de l'embauche totale en 2013-2014, comparativement à 46,8 % en 2012-2013 et à moins de 40 % au cours des exercices précédents.

1.11 Comme il y a eu plus de départs que d'embauches à la fonction publique en 2013-2014, l'effectif assujetti à la LEFP a diminué de 2,6 %, passant de 200 250 en mars 2013 à 195 081 en mars 2014. Comme l'indique la figure 2, après trois années consécutives de diminution, l'effectif assujetti à la LEFP était, en mars 2014, de 10 % inférieur à celui de mars 2011.

Figure 2 : Effectif assujetti à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, selon l'exercice financier, la durée d'emploi et la variation en pourcentage d'un exercice à l'autre (%)



Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur l'effectif

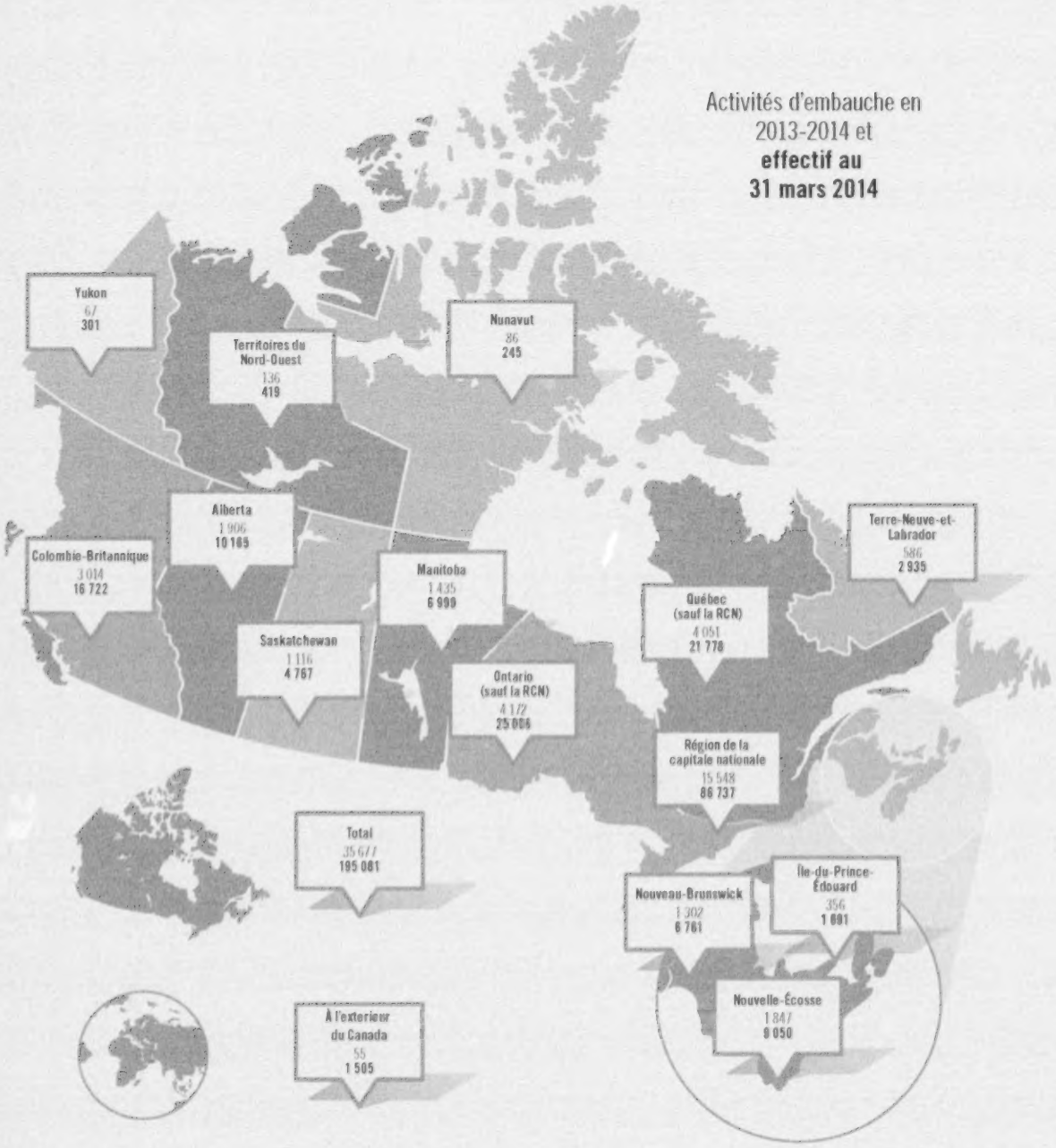
[a] La croissance pour mars 2005 inclut la mutation de 9 507 fonctionnaires de l'Agence du revenu du Canada à l'Agence des services frontaliers du Canada. Le nombre de fonctionnaires dans les autres organisations assujetties à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) a diminué de 0,2 % entre mars 2004 et mars 2005.

[b] La diminution en 2013 a été compensée, en partie, par le transfert d'environ 850 employés à Services partagés Canada qui étaient à l'emploi d'organisations non assujetties à la LEFP avant d'être transférés. N'eût été de ces transferts, l'effectif assujetti à la LEFP aurait diminué de 5,8 % en 2013.

1.12 L'embauche a augmenté dans tout le pays en 2013-2014. Les emplois occasionnels et les emplois étudiants ont représenté 76,5 % de la nouvelle embauche. L'embauche a connu une hausse de 29,0 % dans la région de la capitale nationale, après une baisse de 38,0 % en 2012-2013. Dans les autres régions, elle a connu une hausse de 7,9 %, après une baisse moyenne de 20,3 % en 2012-2013. L'embauche dans la RCN représentait 43,6 % de l'embauche totale en 2013-2014, un pourcentage supérieur à celui de 2012-2013 (39,3 %) mais comparable à la proportion moyenne observée de 2007-2008 à 2011-2012 (43,8 %). La figure 3 présente les données relatives à l'embauche dans les provinces et territoires en 2013-2014.

1.13 De manière semblable à 2012-2013, cinq groupes professionnels représentaient 44,7 % de toutes les activités d'embauche en 2013-2014 : Commis aux écritures et règlements (CR), Services administratifs (AS), Administration des programmes (PM), Manœuvres et hommes de métier (GL), et Soutien technologique et scientifique (EG). La proportion que représentent ces groupes est demeurée relativement stable au cours des cinq dernières années.

Figure 3 : Activités d'embauche et effectif assujetti à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, selon la région géographique



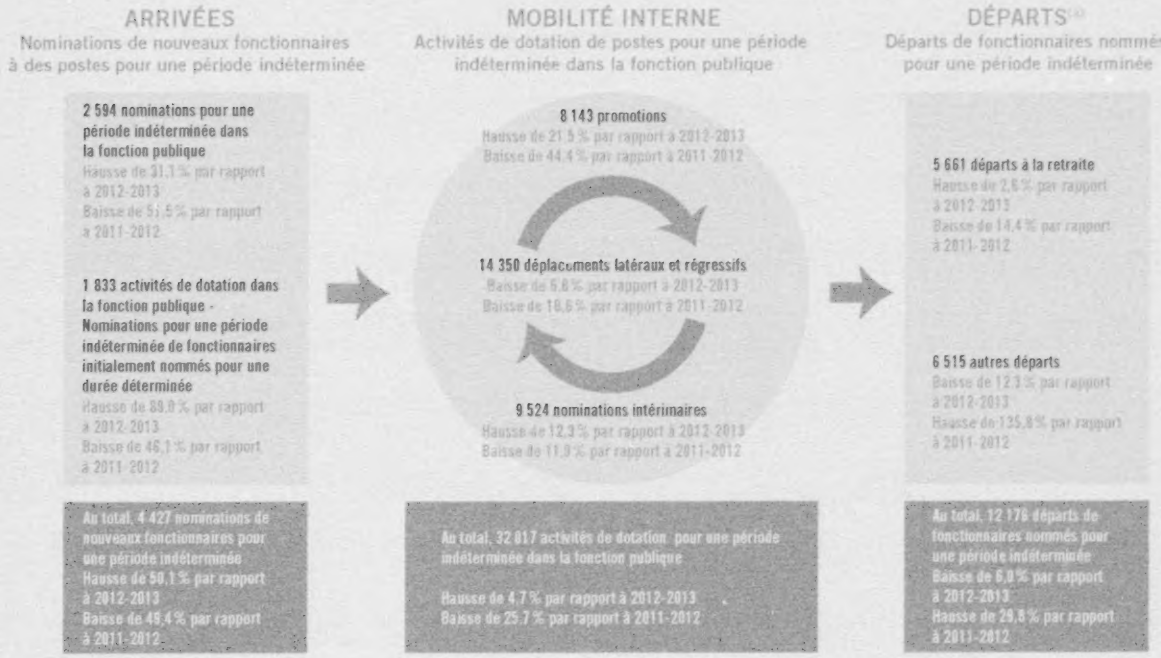
Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur les activités d'embauche et de dotation ainsi que sur l'effectif

Nota : Les totaux comprennent les activités d'embauche à la fonction publique ainsi que l'effectif nommé pour une durée indéterminée ou déterminée, en plus des emplois occasionnels et des emplois pour étudiants.

Mouvement des fonctionnaires nommés pour une période indéterminée

1.14 La figure 4 montre une augmentation des arrivées et des déplacements internes de fonctionnaires nommés pour une période indéterminée en 2013-2014, ainsi qu'une diminution du nombre de départs de fonctionnaires nommés pour une période indéterminée. Étant donné qu'il y a eu plus de départs que d'arrivées, l'effectif nommé pour une période indéterminée a diminué de 7 295 (4,0 %), passant de 180 378 en mars 2013 à 173 083 en mars 2014.

Figure 4 : Activités de dotation en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* : nominations pour une période indéterminée à la fonction publique et au sein de celle-ci et départs ayant contribué aux mouvement de fonctionnaires nommés pour une période indéterminée pendant l'exercice financier 2013-2014



Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur les activités d'embauche et de dotation ainsi que sur les départs

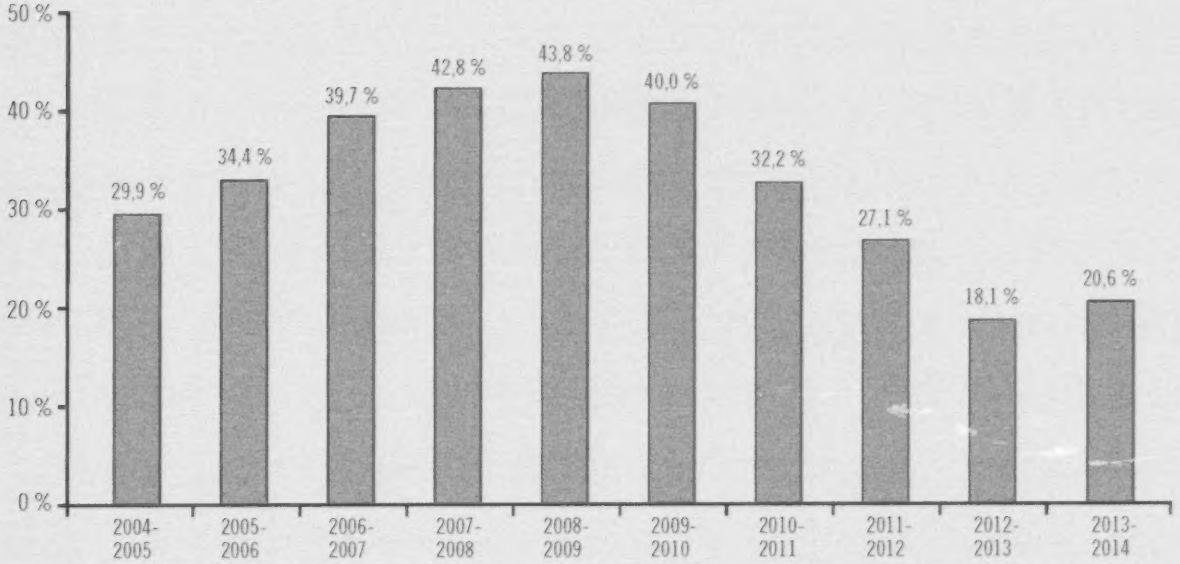
[a] Les personnes qui ont quitté la fonction publique à la suite de l'examen des dépenses de 2012 sont comptées dans « autres départs » plutôt que dans les « départs à la retraite ».

Nota : Les promotions et les déplacements latéraux et régressifs dans la fonction publique englobent les nominations pour une période indéterminée de bénéficiaires de priorité. Les déplacements latéraux et régressifs englobent les mutations et les nominations de bénéficiaires de priorité de réintégration qui ne mettent pas fin au droit de priorité. Les nominations intérimaires de moins de quatre mois ne sont pas prises en compte.

Les arrivées comprennent les mouvements de fonctionnaires en provenance d'organisations non assujetties à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) telle que l'Agence du revenu du Canada. Les départs ne tiennent pas compte des mouvements de fonctionnaires entre les organisations assujetties à la LEFP, mais tiennent compte des mouvements de fonctionnaires vers des organisations non assujetties à la LEFP.

1.15 Le taux de mobilité des fonctionnaires nommés pour une période indéterminée a augmenté en 2013-2014, mais est demeuré inférieur aux taux observés au cours des dernières années. Le taux de mobilité est calculé en fonction du nombre d'activités de dotation pour une période indéterminée par rapport à la taille de l'effectif de la fonction publique nommé pour une période indéterminée. La figure 5 montre que le taux de mobilité des fonctionnaires nommés pour une période indéterminée a connu une hausse, passant de 18,1 % en 2012-2013 à 20,6 % en 2013-2014, ce qui marque la fin de quatre années consécutives de diminution. Le taux a atteint un sommet de 43,8 % en 2008-2009 (voir la figure 12 à l'annexe 3).

Figure 5 : Taux de mobilité : nominations pour une période indéterminée à la fonction publique et au sein de celle-ci, selon l'exercice financier[a]



Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur les activités d'embauche et de dotation

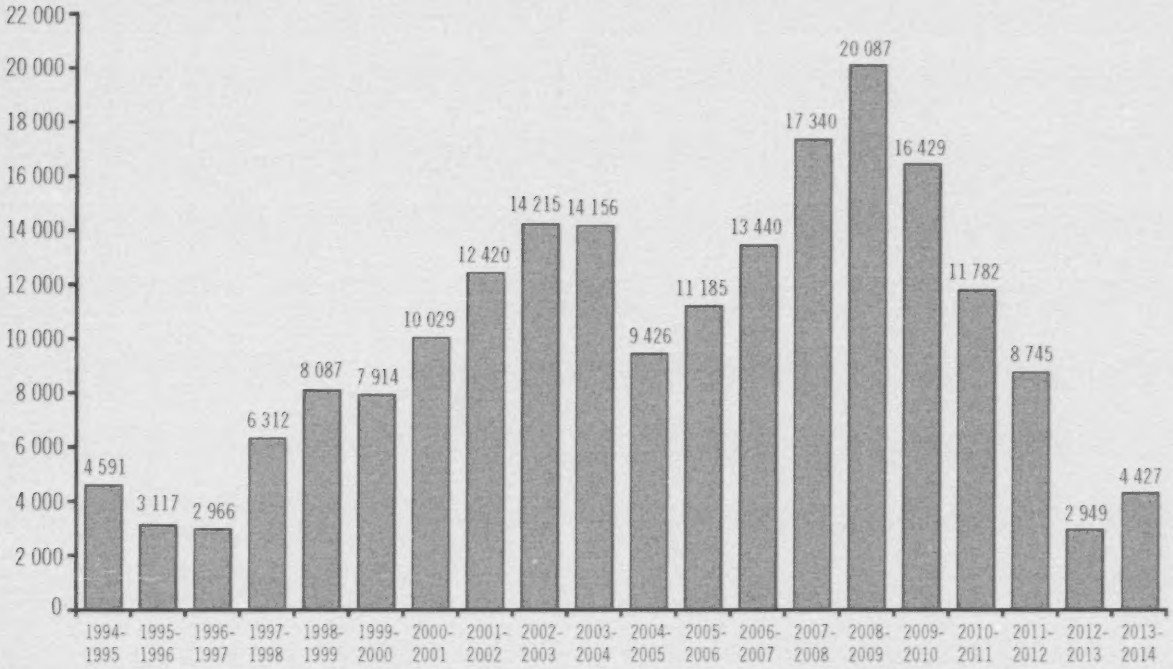
[a] Le taux de mobilité correspond au nombre total des nominations à la fonction publique, des promotions, des nominations intérimaires ainsi que des déplacements latéraux et régressifs d'employés embauchés pour une période indéterminée au cours de l'exercice financier sur la moyenne de l'effectif au début et à la fin de l'exercice financier.

Nota : Les chiffres publiés dans la version originale de l'*Étude sur la mobilité des fonctionnaires* ont été revus pour tenir compte de plusieurs nouvelles organisations qui sont assujetties à la LEFP depuis 2005, comme l'Agence des services frontaliers du Canada. Cette révision a contribué à la hausse du taux de mobilité entre les exercices financiers 2004-2005 et 2005-2006.

Nominations de nouveaux fonctionnaires pour une période indéterminée

1.16 La figure 6 montre que les nominations de nouveaux fonctionnaires pour une période indéterminée ont augmenté pour la première fois en cinq ans. Au total, 4 427 nouveaux fonctionnaires ont été nommés pour une période indéterminée en 2013-2014. De ce nombre, on compte 2 594 personnes embauchées de l'externe et 1 833 nominations de fonctionnaires qui occupaient précédemment un poste de durée déterminée. Même s'il s'agit là d'une augmentation de 50,1 % par rapport à 2012-2013 (2 949), le nombre de nominations de nouveaux fonctionnaires pour une période indéterminée est demeuré, en 2013-2014, en deçà de celui qui avait été observé en 2011-2012 (8 745), avant l'examen des dépenses de 2012.

Figure 6 : Nominations de nouveaux fonctionnaires à des postes pour une période indéterminée en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, selon l'exercice financier

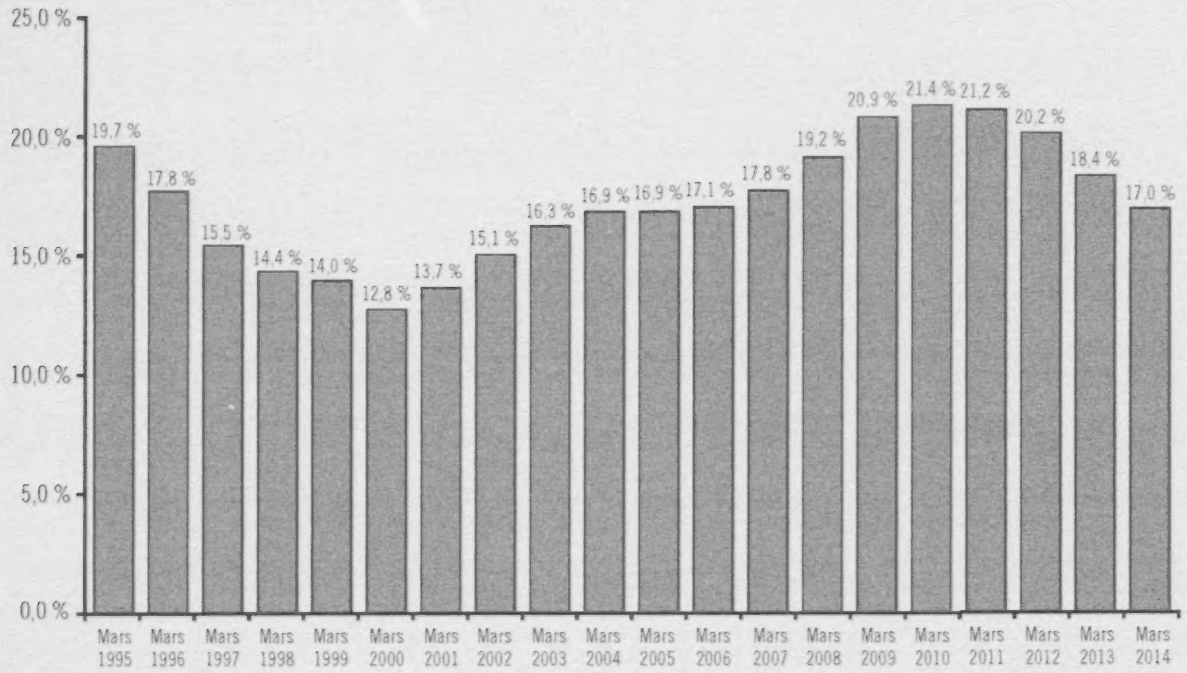


Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur les activités d'embauche et de dotation

1.17 De 2012-2013 à 2013-2014, le nombre de nouveaux fonctionnaires nommés pour une période indéterminée s'est accru en raison de la hausse à la fois du nombre de personnes embauchées de l'externe pour une période indéterminée (31,1 %) et des nominations pour une période indéterminée de fonctionnaires qui occupaient déjà un poste de durée déterminée dans la fonction publique (89,0 %). Comme par les années précédentes, en 2013-2014, la plupart des nouveaux fonctionnaires nommés pour une période indéterminée (58,6 %) ont été embauchés de l'externe.

1.18 Bien que le nombre de nouveaux fonctionnaires âgés de moins de 35 ans embauchés pour une période indéterminée ait été plus grand en 2013-2014 (2 286) qu'en 2012-2013 (1 558), le nombre de fonctionnaires faisant partie de ce groupe d'âge a connu une baisse pour une quatrième année de suite, passant de 33 221 en mars 2013 à 29 402 en mars 2014. Comme l'illustre la figure 7, les fonctionnaires âgés de moins de 35 ans représentaient 17,0 % de tous les fonctionnaires nommés pour une période indéterminée en mars 2014, comparativement à 18,4 % en mars 2013 et à 21,4 % en mars 2010, quand cette proportion a atteint un sommet.

Figure 7 : Pourcentage de l'effectif âgé de moins de 35 ans assujetti à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* nommé pour une période indéterminée, par année



Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur l'effectif

1.19 Contrairement à l'exercice 2012-2013 au cours duquel les nominations de nouveaux fonctionnaires pour une période indéterminée ont diminué davantage dans la RCN que dans les autres régions, l'exercice 2013-2014 a été caractérisé par un accroissement plus important de l'embauche dans la RCN (66,4 %) que dans les autres régions (42,5 %), du fait que l'embauche externe pour une période indéterminée a augmenté davantage dans la RCN (57,3 %) que dans les autres régions (19,7 %). Toute proportion gardée, les nominations de nouveaux fonctionnaires pour une période indéterminée âgés de moins de 35 ans ont également augmenté davantage dans la RCN que dans les autres régions en 2013-2014.

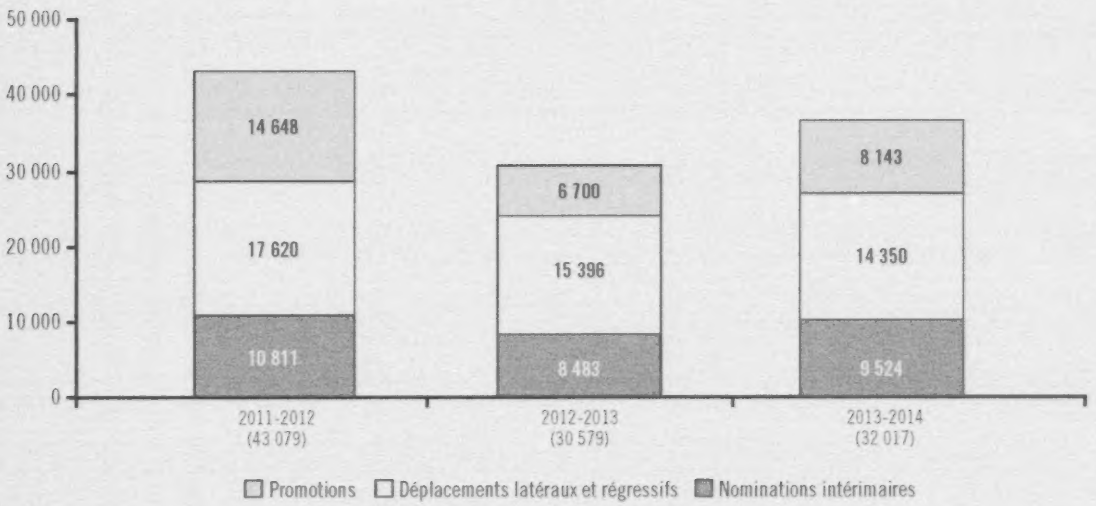
1.20 La répartition des nominations de nouveaux fonctionnaires pour une période indéterminée entre les différents groupes professionnels varie d'année en année. En 2013-2014, les groupes Commis aux écritures et règlements (CR), Services administratifs (AS) et Administration des programmes

(PM) ont représenté 36,6 % des nominations de nouveaux fonctionnaires pour une période indéterminée en 2013-2014, comparativement à 33,5 % en 2012-2013.

Activités de dotation pour une période indéterminée au sein de la fonction publique

1.21 Après avoir diminué pendant quatre exercices consécutifs, le nombre d'activités de dotation pour une période indéterminée au sein de la fonction publique[7] a augmenté en 2013-2014, demeurant cependant sous le niveau observé avant l'examen des dépenses de 2012. En 2013-2014, un total de 32 017 activités de dotation pour une période indéterminée ont eu lieu à l'intérieur des ministères et organismes assujettis à la LEFP, soit 4,7 % de plus qu'en 2012-2013 (30 579) et 25,7 % (43 079) de moins qu'en 2011-2012. Comme l'indique la figure 8, les promotions et les nominations intérimaires ont augmenté de 21,5 % et de 12,3 % respectivement, tandis que les déplacements latéraux et régressifs ont diminué de 6,8 %, enregistrant une baisse pour le quatrième exercice de suite.

Figure 8 : Activités de dotation liées aux nominations pour une période indéterminée en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, selon le type et l'exercice financier



Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur les activités d'embauche et de dotation

Nota : Les totaux incluent les nominations pour une période indéterminée de fonctionnaires qui occupaient déjà des postes pour une période indéterminée. Les déplacements latéraux et régressifs incluent les mutations. Les nominations intérimaires de moins de quatre mois ne sont pas prises en compte. Les données comprennent aussi les nominations de bénéficiaires de priorité.

[7] Les activités de dotation pour une période indéterminée au sein de la fonction publique comprennent notamment les promotions, les déplacements latéraux et régressifs, les nominations intérimaires de quatre mois et plus ainsi que les mutations pour une période indéterminée de fonctionnaires nommés pour une période indéterminée, à l'intérieur des ministères et organismes assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et entre eux. Les promotions et les déplacements latéraux et régressifs comprennent les nominations de bénéficiaires de priorité pour une période indéterminée. Les déplacements latéraux et régressifs comprennent également les nominations de bénéficiaires d'une priorité de réintégration qui ne mettent pas un terme au droit de priorité.

1.22 En 2013-2014, les activités de dotation pour une période indéterminée ont connu une augmentation plus prononcée dans la RCN (7,2 %) que dans les autres régions (2,1 %), contrairement à 2012-2013 lorsque les activités avaient davantage diminué dans la RCN que dans les autres régions.

1.23 En 2013-2014, 12,2 % des activités de dotation se sont traduites par une mutation dans un autre ministère ou organisme, ce qui constitue une augmentation par rapport au pourcentage de 11,0 % observé en 2012-2013. Cette proportion avait atteint un sommet de 14,4 % en 2009-2010.

Nominations intérimaires

1.24 En 2013-2014, le nombre de nominations intérimaires a atteint 9 524, soit 12,3 % de plus qu'en 2012-2013 (8 483). L'augmentation était plus importante dans la RCN que dans les autres régions, tant en proportion qu'en nombre absolu. Le taux de promotion à la suite d'une nomination intérimaire a légèrement augmenté, atteignant 22,9 % en 2012-2013, comparativement à 22,6 % en 2011-2012, mais restant inférieur au taux de 28,3 % observé en 2010-2011. La durée des nominations intérimaires menant à une promotion est passée à 18,0 mois en 2012-2013, en hausse comparativement à 15,0 mois en 2011-2012 et à 14,4 mois en 2010-2011 (pour de plus amples renseignements, voir l'annexe 3).

Activités de dotation visant le groupe de la direction

1.25 Le nombre de nominations de nouveaux cadres pour une période indéterminée a augmenté pour la première fois en cinq ans (voir le tableau 1). En 2013-2014, 276 nominations de ce type ont été effectuées, soit 24,3 % (54) de plus qu'en 2012-2013 et moins qu'en 2011-2012 (422). Le nombre de nouveaux cadres nommés pour une période indéterminée a augmenté de 29,2 % (50) dans la RCN et de 7,8 % (4) dans les autres régions.

Tableau 1 : Activités de dotation relatives aux nouvelles nominations pour une période indéterminée au groupe de la direction en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, selon la source et l'exercice financier

Source de nouveaux employés au sein du groupe de la direction	2009-2010		2010-2011		2011-2012		2012-2013		2013-2014	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
En provenance d'autres groupes professionnels au sein de la fonction publique	596	88,0	519	87,7	365	86,5	198	89,2	230	83,3
Nominations à la fonction publique	78	11,5	69	11,7	51	12,1	24	10,8	45	16,3
Nominations pour une période indéterminée de cadres initialement nommés pour durée déterminée	3	0,4	4	0,7	6	1,4	0	0,0	1	0,4
Total	**677**	**100,0**	**592**	**100,0**	**422**	**100,0**	**222**	**100,0**	**276**	**100,0**

Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur les activités d'embauche et de dotation

1.26 Malgré cette augmentation, le nombre de départs de cadres occupant un poste pour une période indéterminée dépassait le nombre d'arrivées, et leur effectif a diminué de 4,2 %, passant de 4 760 en mars 2013 à 4 559 en mars 2014. À titre de comparaison, le reste de l'effectif de la fonction publique occupant un poste pour une période indéterminée a diminué de 4,0 %. L'effectif appartenant au groupe de la direction et occupant un poste pour une période indéterminée a connu une baisse de 3,8 % dans la RCN et de 5,4 % dans les autres régions.

1.27 En 2013-2014, la proportion (16,3 %) de nouveaux cadres nommés pour une période indéterminée qui ont été embauchés de l'extérieur de la fonction publique était plus élevée que la moyenne de 11,6 % enregistrée de 2008-2009 à 2012-2013[8]. La plupart d'entre eux (83,3 %) ont été recrutés parmi d'autres groupes professionnels de la fonction publique[9].

1.28 Le nombre de cadres embauchés à titre occasionnel a diminué pour un quatrième exercice de suite, passant de 99 en 2012-2013 à 79 en 2013-2014, soit 20,2 % de moins. Leur nombre avait atteint un sommet de 186 en 2009-2010.

1.29 Les activités de dotation pour une période indéterminée au sein du groupe de la direction ont diminué pour un quatrième exercice de suite, passant de 1 058 en 2012-2013 à 958 en 2013-2014, soit une baisse de 9,5 %. Les nominations intérimaires ont diminué de 13,0 %, passant de 208 à 181, un chiffre inférieur à la moyenne de 195 observée au cours des cinq exercices précédents. Le nombre de déplacements latéraux et régressifs a diminué de 18,8 %; de 658, il est passé à 534, ce qui est inférieur à la moyenne de 626 des cinq derniers exercices. Les promotions au sein du groupe de la direction ont pour leur part augmenté de 26,6 %, atteignant 243, comparativement à 192 en 2012-2013; ce nombre demeure inférieur à la moyenne de 350 promotions observée au cours des cinq exercices précédents.

1.30 La stabilité relative des activités de dotation pour une période indéterminée au sein du groupe de la direction (EX) découle d'une diminution des activités aux niveaux EX-1, EX-2 et EX-3 (baisse de 12,8 % par rapport à 2012-2013) et d'une augmentation des activités aux niveaux EX-4 et EX-5 (hausse de 42,2 %). Les activités ont diminué de 12,3 % dans la RCN, mais sont demeurées relativement stables dans les autres régions.

Système de dotation fondé sur les valeurs

1.31 Le préambule de la LEFP établit « qu'il demeure avantageux pour le Canada de pouvoir compter sur une fonction publique non partisane et axée sur le mérite et que ces valeurs doivent être protégées de façon indépendante ». En outre, « la fonction publique, dont les membres proviennent de toutes les régions du pays, réunit des personnes d'horizons [...] très variés [... et] incarne la dualité linguistique ». Le préambule prévoit également que « la fonction publique [...] se distingue par ses pratiques d'emploi équitables et transparentes » et souligne que la délégation des pouvoirs fait en sorte que les « gestionnaires disposent de la marge de manœuvre dont ils ont

[8] Environ la moitié d'entre eux provenaient de ministères et organismes de la fonction publique non assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, comme l'Agence du revenu du Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments et Parcs Canada.

[9] Les nouveaux cadres nommés pour une période indéterminée provenaient principalement des groupes professionnels Économique et services de sciences sociales (EC, 23,6 %), Gestion des finances (FI, 9,4 %) et Services administratifs (AS, 8,3 %).

besoin pour effectuer la dotation, et pour gérer et diriger leur personnel de manière à obtenir des résultats pour les Canadiens ». Les gestionnaires d'embauche peuvent ainsi exercer leur pouvoir discrétionnaire et mettre au point des méthodes de dotation efficaces leur permettant de trouver la main-d'œuvre requise selon la situation, tout en répondant aux attentes établies dans le préambule de la LEFP. Les Lignes directrices de la CFP en matière de nomination appuient cette vision.

Accessibilité aux emplois de la fonction publique

1.32 La CFP s'est engagée à veiller à ce que tous les Canadiens aient accès aux possibilités d'emploi à la fonction publique. Pour déterminer si la valeur de l'accessibilité est généralement respectée, la CFP examine plusieurs indicateurs, dont la durée d'affichage des postes, les données relatives à l'utilisation de la zone nationale de sélection, l'origine géographique des fonctionnaires, la proportion de Canadiens n'ayant aucune expérience de travail à la fonction publique et l'utilisation des processus non annoncés.

Durée d'affichage

1.33 Entre autres décisions, le gestionnaire doit déterminer la durée d'affichage des possibilités d'emploi. Les Lignes directrices de la CFP en matière d'annonces exigent que les possibilités d'emploi dans la fonction publique fédérale soient annoncées pendant au moins un jour ouvrable. Cependant, la CFP encourage les gestionnaires à annoncer les possibilités d'emploi pendant une à deux semaines, en fonction de divers facteurs comme le nombre de postes à pourvoir, l'urgence du besoin, le recours à des méthodes complémentaires comme les journaux et les salons de l'emploi, les variations entre les fuseaux horaires et les horaires de travail des postulants éventuels et le fait que les demandes doivent être envoyées par la poste ou par d'autres moyens.

1.34 Dans l'ensemble, les gestionnaires avaient tendance à annoncer les postes pour une durée semblable en 2013-2014 et en 2012-2013. D'après le Système de ressourcement de la fonction publique, environ 73 % des annonces externes ont été affichées pendant une semaine ou plus en 2013-2014, comparativement à 74 % en 2012-2013. En 2013-2014, environ 11 % des annonces externes ont été affichées pendant deux jours ou moins, par rapport à 12 % en 2012-2013. Aucune annonce n'a été affichée pendant moins d'un jour ouvrable.

Zone nationale de sélection

1.35 Pour permettre aux Canadiens au pays et à l'étranger d'avoir accès aux postes de la fonction publique, les Lignes directrices de la CFP en matière de zone de sélection exigent que les possibilités d'emploi affichées à l'externe soient offertes à l'échelle nationale.

L'utilisation de la zone nationale de sélection continue d'améliorer l'accessibilité aux postes de la fonction publique à long terme et pour une période indéterminée, tant pour les postes d'agent que pour les autres types de postes.

Le nombre total d'annonces a augmenté en 2013-2014, et le taux de nomination des postulants qui ne provenaient pas de la région dans laquelle le poste était situé a également augmenté pour les postes d'agent :

- 21,5 % en 2011-2012
- 23,9 % en 2012-2013
- 25,6 % en 2013-2014

Pour les postes d'un autre type, le taux de nomination de postulants provenant d'une autre région a légèrement diminué en 2013-2014, mais il demeure plus élevé que celui de 2011-2012 :

- 11,7 % en 2011-2012
- 17,4 % en 2012-2013
- 16,5 % en 2013-2014

Origine géographique de l'effectif de la fonction publique

1.36 Le préambule de la LEFP décrit une fonction publique dont les membres « proviennent de toutes les régions du pays ». Dans le Sondage sur la dotation, les fonctionnaires devaient préciser la province ou le territoire où ils avaient effectué leurs études secondaires, à titre d'indicateur de l'endroit où ils avaient grandi. Comme l'illustre le tableau 2, la comparaison des résultats du sondage avec les données sur la population active canadienne de chaque région géographique procure une perspective unique permettant de mieux comprendre la représentation géographique de la fonction publique fédérale.

Tableau 2 : Représentativité géographique de l'effectif de la fonction publique par comparaison à la population active canadienne, par année

Région géographique de résidence	Origines de l'effectif de la fonction publique[a]		Population active canadienne %
	2012 (%)	2013 (%)	
Colombie-Britannique	7,8	7,7	12,9
Alberta	4,6	4,6	12,3
Saskatchewan	3,4	3,4	3,0
Manitoba	4,2	4,3	3,5
Ontario (sauf la RCN)	21,3	21,1	35,8
Ontario (incluant la RCN)	36,4[b]	34,8	38,8
Région de la capitale nationale (RCN)	20,1	20,8	3,9
Québec (sauf la RCN)	20,2	19,5	21,8
Québec (incluant la RCN)	25,2[b]	26,6	22,8
Nouveau-Brunswick	4,5	4,7	2,0
Nouvelle-Écosse	4,8	5,0	2,5
Île-du-Prince-Édouard	1,0	1,0	0,4
Terre-Neuve-et-Labrador	2,7	2,7	1,3
Yukon	0,0[c]	0,1	0,1
Territoires du Nord-Ouest	0,2	0,1	0,1
Nunavut	0,1	0,0[d]	0,1
À l'extérieur du Canada	5,1	5,1	S.O.

Source : Sondage sur la dotation – 2012 et 2013; Population des régions métropolitaines de recensement 2012, Statistique Canada; Enquête sur la population active, mars 2014 (71-001-X); CANSIM tableaux: 282-0116, 282-0100 et 282-0054, Statistique Canada

[a] La composante « origines de l'effectif de la fonction publique » fournit une indication approximative de la représentation géographique de la fonction publique. Elle est basée sur une question du Sondage sur la dotation portant sur la province ou le territoire où les fonctionnaires ont fréquenté une école secondaire.

[b] Il s'agit d'une estimation de la répartition de la RCN entre le Québec et l'Ontario basée sur la proportion relative de l'effectif de chaque province à l'intérieur de la région métropolitaine de recensement Ottawa-Gatineau. En 2013, le sondage a recueilli cette information directement.

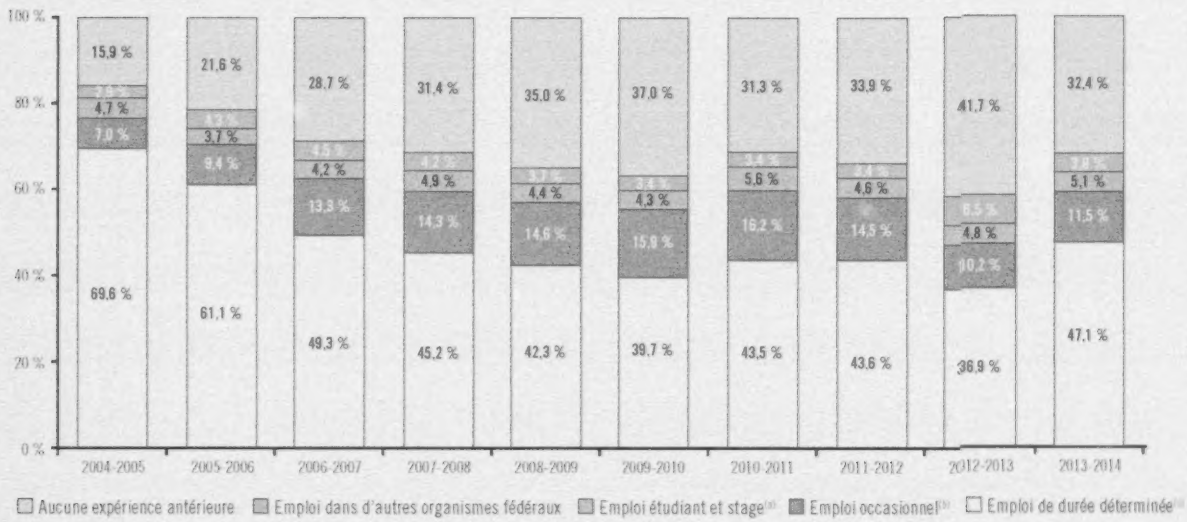
[c] Dans le Sondage sur la dotation de 2012, 39 répondants (0,04 %) ont indiqué avoir fréquenté l'école secondaire au Yukon. Le pourcentage indiqué (0,0 %) dans le tableau est arrondi.

[d] Dans le Sondage sur la dotation de 2013, 33 répondants (0,04 %) ont indiqué avoir fréquenté l'école secondaire au Nunavut. Le pourcentage indiqué (0,0 %) dans le tableau est arrondi.

Expérience de travail à la fonction publique

1.37 Comme l'indique la figure 9, la proportion de recrues nommées pour une période indéterminée n'ayant aucune expérience de travail à la fonction publique a diminué, passant de 41,7 % en 2012-2013 à 32,4 % en 2013-2014, comparativement à la moyenne de 34,5 % observée sur une période de cinq ans. Les personnes nommées qui avaient acquis de l'expérience dans un poste de durée déterminée représentaient une plus grande proportion des personnes embauchées en 2013-2014 (47,1 %) qu'en 2012-2013 (36,9 %), proportion qui était alors inférieure à la moyenne de 42,4 % observée au cours des cinq exercices précédents. La proportion de fonctionnaires ayant acquis de l'expérience dans un emploi occasionnel a augmenté, passant de 10,2 % en 2012-2013 à 11,5 % en 2013-2014.

Figure 9 : Recrues dans des postes pour une période indéterminée, selon leur expérience antérieure dans la fonction publique et l'exercice financier



Source : Système d'information analytique sur les emplois de la Commission de la fonction publique

(a) Emploi étudiant et stage : L'expérience antérieure peut avoir été acquise dans une autre organisation fédérale.

(b) Emploi occasionnel : L'experience antérieure peut avoir été acquise, entre autres, dans le cadre d'un emploi étudiant, d'un stage ou d'un emploi dans une autre organisation fédérale.

(c) Emploi de durée déterminée : L'expérience antérieure peut avoir été acquise, entre autres, dans le cadre d'un emploi occasionnel, d'un emploi étudiant, d'un stage ou d'un emploi dans une autre organisation fédérale.

Utilisation des processus annoncés et non annoncés

1.38 La LEFP prévoit l'utilisation de processus annoncés et non annoncés. Dans un processus de nomination annoncé, le gestionnaire sollicite officiellement des candidatures, les évalue au regard des critères de mérite, puis sélectionne une personne faisant partie du bassin de candidats qualifiés pour le poste et procède à sa nomination. Dans un processus de nomination non annoncé, le gestionnaire évalue une personne au regard des critères de mérite et la nomme au poste si elle est qualifiée.

1.39 Les gestionnaires sont investis du pouvoir subdélégué de choisir un processus annoncé ou non annoncé. L'objectif des Lignes directrices de la CFP en matière de choix du processus de nomination est de permettre aux organisations de répondre à leurs besoins opérationnels et besoins sur le plan des ressources humaines (RH). Le choix doit concorder avec le plan de RH de l'organisation et les valeurs de dotation. Il n'existe aucune liste uniformisée permettant de déterminer le type de processus à utiliser : tout dépend des besoins opérationnels de l'organisation et des critères établis pour le choix du processus de nomination. Comme toujours, les nominations doivent être fondées sur le mérite et l'impartialité politique, et le processus doit être transparent et équitable.

1.40 Le tableau 3 montre que la proportion de processus non annoncés pour les nominations à la fonction publique était de 23,1 % en 2013-2014. Celle pour les promotions était de 26,9 % et celle pour les nominations intérimaires était de 55,3 %. En raison d'un changement de méthodologie[10], les chiffres de 2013-2014 ne peuvent être comparés à ceux des exercices précédents. En combinant les nominations à la fonction publique et les promotions, on constate que 74,9 % des nominations découlaient d'un processus annoncé et que 25,1 % d'entre elles découlaient de processus non annoncés en 2013-2014.

1.41 La CFP examine les nominations découlant de processus annoncés et non annoncés au moyen de ses vérifications et examine l'utilisation des processus non annoncés par les ministères et organismes. Afin de mieux comprendre la façon dont les gestionnaires d'embauche et les ministères et organismes choisissent les processus de nomination non annoncés, la CFP analyse les raisons motivant le choix et améliore sa méthode de collecte de données grâce aux modifications apportées aux systèmes d'annonce d'emploi.

1.42 La CFP note qu'il existe généralement deux types de processus de nomination non annoncés. Le premier type comprend des situations qui découlent d'un processus précédemment annoncé. À titre d'exemples, mentionnons l'intégration d'étudiants à la suite d'une participation à un programme d'emploi pour étudiants et les nominations au terme d'un programme de perfectionnement professionnel. Le second type comprend des situations où la candidature d'une seule personne est officiellement prise en considération. Les gestionnaires peuvent choisir ce type de processus non annoncé pour diverses raisons qui comprennent, sans toutefois s'y limiter, certaines reclassifications, dans des cas de pénurie de main-d'œuvre ou de besoins urgents et imprévus, ou dans toute situation répondant à d'autres critères établis par l'organisation.

[10] La CFP rend maintenant compte de l'intégration des étudiants comme un processus non annoncé plutôt qu'un processus annoncé, comme dans les années précédentes. Par conséquent, les proportions des processus annoncés et non annoncés pour les nominations à la fonction publique ainsi que le total pour 2013-2014 ne sont pas comparables aux données publiées les années précédentes.

Tableau 3 : Estimation du pourcentage de nominations à la fonction publique et au sein de celle-ci en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, selon le type de nomination, le processus et l'exercice financier

Type de nomination[b]	2011-2012		2012-2013		2013-2014[a]	
	Processus annoncé (%)	Processus non annoncé (%)	Processus annoncé (%)	Processus non annoncé (%)	Processus annoncé (%)	Processus non annoncé (%)
Nominations à la fonction publique	84,7	15,3	82,4	17,6	76,9	23,1
Promotions	70,3	29,7	62,4	37,6	73,1	26,9
Sous-total[c][d]	**76,7**	**23,3**	**71,4**	**28,6**	**74,9**	**25,1**
Nominations intérimaires	33,5	66,5	37,9	62,1	44,7	55,3
Total[c]	**67,4**	**32,6**	**60,2**	**39,8**	**66,1**	**33,9**

Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique (CFP) sur les activités d'embauche et de dotation comparés avec ses sources de données administratives

[a] En 2013-2014, en raison de difficultés relatives aux délais d'obtention des données et à leur qualité, la CFP n'a pu établir la correspondance avec les sources de données administratives que pour environ 80 % des promotions et des nominations à la fonction publique et pour environ 60 % des nominations intérimaires. Les efforts continus pour améliorer la qualité des données se sont traduits par une amélioration de la couverture des nominations en 2013-2014, plus particulièrement pour les nominations à la fonction publique. La CFP rend maintenant compte de l'intégration des étudiants comme un processus non annoncé plutôt qu'un processus annoncé comme dans les années précédentes. Par conséquent, les proportions des processus annoncés et non annoncés pour les nominations à la fonction publique ainsi que le total pour 2013-2014 ne sont pas comparables aux données publiées les années précédentes.

[b] Le type de nomination comprend les nominations à des postes de durée indéterminée et déterminée. Il exclut toutefois les déplacements latéraux et régressifs, les mutations et les nominations intérimaires de moins de quatre mois.

[c] D'une année à l'autre les changements relatifs au pourcentage des processus annoncés et non annoncés reflètent les changements des taux de jumelage et de distribution pour chacun des trois types de nomination.

[d] Le calcul du sous-total est basé sur la moyenne pondérée des promotions et des nominations à la fonction publique.

Justice et transparence à l'égard des nominations

Perception de justice

1.43 En 2013, près des trois quarts (72 %) des candidats ont répondu, dans le cadre du Sondage sur la dotation, que le processus de dotation annoncé ou non annoncé auquel ils avaient participé était équitable. Il s'agit d'une hausse par rapport à 2012 (64 %) et à 2011 (70 %). Un examen minutieux des données a permis de constater que la perception de justice des candidats varie selon l'issue du processus de dotation. Ainsi, les candidats retenus, c'est-à-dire ceux qui ont reçu une offre de nomination, étaient plus enclins à évaluer le processus comme étant juste que ceux qui n'avaient pas été retenus. En 2013, 95 % des candidats qui avaient reçu une offre estimaient que les processus annoncés auxquels ils avaient participé étaient justes, comparativement à 58 % de ceux qui n'avaient pas été retenus. De 2012 à 2013, la proportion des candidats ayant reçu une offre de nomination à la suite d'un processus annoncé est passée de 20 % à 29 %.

1.44 La perception de justice des employés à l'égard des processus de dotation réalisés dans leur propre unité de travail est demeurée relativement stable au cours des trois dernières années (70 % en 2013, comparativement à 71 % en 2012 et à 69 % en 2011).

Perception de transparence

1.45 Selon les données tirées du plus récent sondage sur la dotation, 70 % des fonctionnaires sont d'avis que les processus de dotation menés dans leur propre unité de travail l'ont été de façon transparente. Cette proportion est demeurée inchangée au cours des trois dernières années. Pour ce qui est des groupes visés par l'équité en matière d'emploi, 57 % des personnes handicapées, 61 % des Autochtones, 64 % des membres des minorités visibles et 70 % des femmes ont indiqué que les processus de dotation tenus dans leur propre unité de travail avaient été effectués de façon transparente. Ces proportions sont demeurées stables par rapport à l'exercice précédent.

Discussions informelles

1.46 Dans le cadre d'un processus de nomination interne, la LEFP et les Lignes directrices de la CFP en matière de discussions informelles prévoient que les personnes dont la candidature n'est pas retenue doivent se voir offrir la possibilité de discuter des raisons de leur élimination dans les plus brefs délais après la prise de décision.

1.47 Les discussions informelles favorisent la transparence et visent à améliorer la communication pendant le processus de nomination, avant qu'une décision finale concernant la nomination ne soit prise. Elles permettent aux gestionnaires de corriger rapidement et efficacement toute erreur ou omission relevée dans le cadre du processus de nomination, le cas échéant.

1.48 Les données tirées du plus récent sondage sur la dotation montrent qu'en 2013, 55 % des gestionnaires ayant administré des processus annoncés avaient reçu une demande de discussion informelle de la part des candidats, comparativement à 57 % en 2012 et à 49 % en 2011. Comme l'illustre le tableau 4, la proportion de candidats ayant demandé une discussion informelle au gestionnaire d'embauche après avoir vu leur candidature éliminée d'un processus a augmenté légèrement pour s'établir à 46 % en 2013, comparativement à 44 % en 2012. Cette proportion correspond à celle enregistrée en 2011 (46 %). La proportion de candidats qui ont pu réintégrer le processus à la suite d'une discussion informelle a augmenté, atteignant 10 % en 2013, comparativement à 6 % en 2012 et à 10 % en 2011. En outre, les données montrent que 50 % des candidats qui avaient pris part à une discussion informelle étaient satisfaits du résultat, un résultat comparable à celui de 2012.

Tableau 4 : Résultats de discussion informelle – Candidats éliminés au cours des processus de dotation annoncés, selon l'année

	2011 (%)	2012 (%)	2013 (%)
Pourcentage des candidats ayant participé à une discussion informelle	46	44	46
Pourcentage des candidats satisfaits du dénouement de la discussion informelle	62	49[a]	50[a]
Pourcentage des candidats satisfaits du délai d'obtention d'une discussion informelle	85	76[a]	74[a]
Pourcentage des candidats ayant participé à une discussion informelle et ayant réintégré le processus	10	6	10

Source : Sondage sur la dotation – 2011, 2012 et 2013

[a] En raison du changement d'une grille incluant trois choix de réponses à une grille incluant quatre choix de réponses au Sondage sur la dotation 2012, les données 2012 et 2013 ne sont pas directement comparables à celles de 2011.

Durée des processus de dotation

1.49 La CFP procède à l'analyse des données sur la durée des processus de dotation dans la fonction publique et fournit de l'information à cet égard afin de permettre aux ministères et organismes de mieux gérer leurs processus de dotation. Les données relatives à la durée « réelle » des processus de dotation sont recueillies auprès des gestionnaires d'embauche qui ont administré un processus de dotation et qui ont rempli le Sondage sur la dotation. La durée des processus de dotation est définie comme la période écoulée entre la présentation d'une demande de dotation aux RH par le gestionnaire d'embauche et le premier jour de travail de la personne nommée.

1.50 Dans le cadre d'un processus de dotation, certaines étapes peuvent avoir des conséquences sur sa durée. Pour résoudre les problèmes éventuels, il faut d'abord comprendre les raisons sous-jacentes à la durée de chaque étape du processus. Par exemple, la solution aux retards attribuables aux autorisations en matière de sécurité sera probablement très différente de la solution aux retards causés par un changement de conseillers en RH. Une évaluation rigoureuse et exhaustive des candidats à des postes clés de l'organisation peut aussi prolonger la durée d'un processus de dotation. En pareil cas, la durée délibérément consacrée à l'évaluation en vaut la peine, car elle assure une plus grande qualité dans la décision d'embauche.

1.51 En 2012-2013, et dans une certaine mesure en 2013-2014, l'embauche et la dotation à la fonction publique s'inscrivaient dans un contexte de réduction des ressources découlant de l'examen des dépenses de 2012, ce qui a pu avoir des répercussions sur la durée des processus de dotation. Par exemple, de nombreux ministères et organismes ont centralisé les décisions de dotation afin d'étudier diverses possibilités de réaffecter les fonctionnaires touchés et de placer les bénéficiaires de priorité. Ce faisant, les approbations étaient parfois retardées au-delà de la normale. Les données tirées du plus récent Sondage sur la dotation montrent qu'en moyenne, la durée globale des

processus de dotation annoncés pour une période indéterminée (processus collectifs[11] et processus individuels) était de 5,3 mois en 2013, comparativement à 5,5 mois en 2012 et à 4,5 mois en 2011 (voir le tableau 5).

1.52 Par « processus collectif », on entend la stratégie qui consiste à établir un bassin de candidats qualifiés à partir duquel plus d'une nomination, dans une ou plusieurs organisations, peut être effectuée au cours d'une période donnée. Le tableau 5 montre que la durée des processus de dotation pour une période indéterminée au moyen de processus collectifs annoncés était de 5,4 mois en 2013, comparativement à 5,7 mois en 2012. Les processus collectifs de dotation pour lesquels des bassins de candidats qualifiés déjà établis étaient utilisés duraient environ quatre semaines de moins que les processus de dotation individuels.

Tableau 5 : Durée du processus de dotation pour les nominations à des postes pour une période indéterminée,[a] selon le type de processus et l'année

	2011		2012		2013	
	Semaines	Mois	Semaines	Mois	Semaines	Mois
Processus annoncés	19,3	4,5	23,9	5,5	23,1	5,3
• Distincts	17,8	4,1	23,5	5,4	22,8	5,3
• Collectifs	20,4	4,7	24,8	5,7	23,5	5,4
- Demande de dotation avant la création d'un bassin	23,5	5,4	29,4	6,8	25,7	5,9
- Demande de dotation après la création d'un bassin	17,8	4,1	20,9	4,8	19,0	4,4
Processus non annoncés	13,3	3,1	14,7	3,3	14,8	3,4

Source : Sondage sur la dotation – 2011, 2012 et 2013

[a] La méthodologie utilisée pour mesurer la durée du processus de dotation a changé en 2012. Auparavant, les gestionnaires devaient fournir le nombre de semaines écoulées entre la date à laquelle le formulaire de demande de dotation était présenté et la date d'entrée en fonction de la personne nommée. En 2012, les gestionnaires devaient fournir le mois et l'année pour chacun de ces deux points de leurs processus de dotation, lesquels étaient ensuite convertis en nombre de semaines. De plus, les données à partir de 2012 comprennent les processus de dotation s'étant échelonnés sur une période allant jusqu'à 18 mois (78 semaines). Par conséquent, les données de 2011 ont été recalculées et peuvent différer de celles publiées dans les rapports annuels précédents de la Commission de la fonction publique.

1.53 Comme le montre la figure 10, l'utilisation des processus collectifs a augmenté de 2012 à 2013, mais elle demeure sous le niveau atteint en 2011. Les ministères et organismes de grande taille continuent de recourir davantage aux processus collectifs (54 %) que ceux de taille moyenne (36 %)[12].

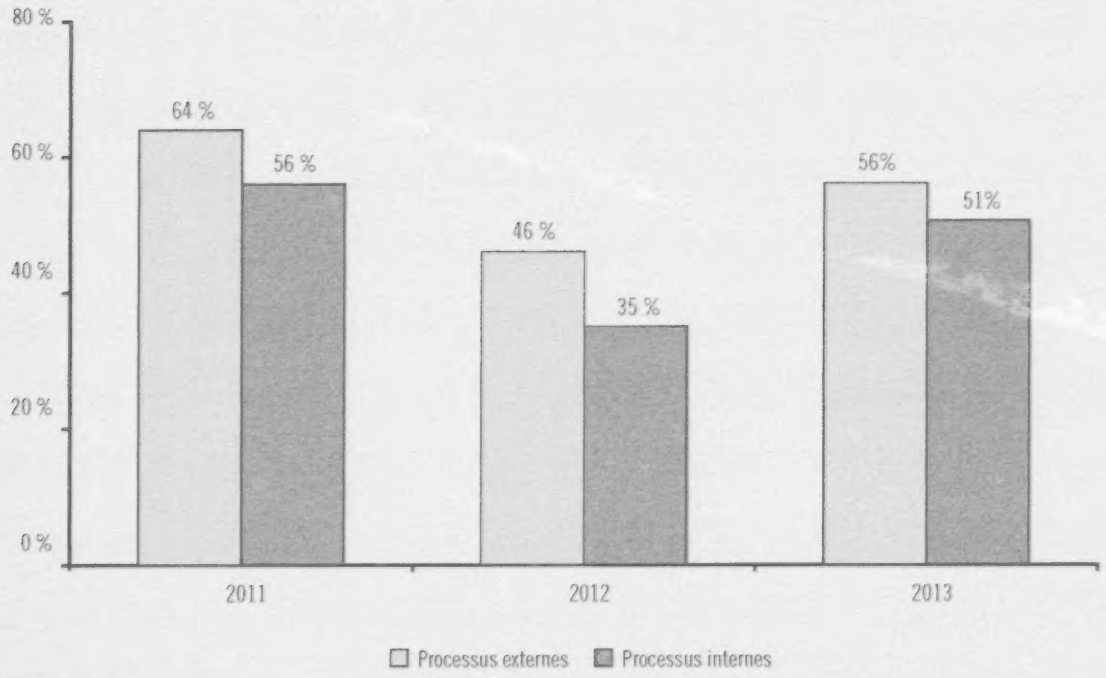
1.54 Les processus collectifs semblent particulièrement efficaces lorsque les postes à pourvoir sont de même type et qu'il faut en pourvoir plusieurs dans un ou plusieurs ministères ou organismes.

[11] Le Sondage sur la dotation définit le processus collectif comme un processus auquel participe « plus d'un gestionnaire d'embauche aux fins de nominations dans plus d'une unité ou lieu de travail, ou dans plusieurs organisations ».

[12] Dans le contexte du Sondage sur la dotation, les ministères et organismes de grande taille comptent au moins 2 000 employés, tandis que ceux de taille moyenne comptent de 350 à 1 999 employés.

Les données tirées du Sondage sur la dotation de 2013 montrent également que les gestionnaires ont davantage recours à des processus collectifs pour pourvoir des postes dans les groupes Services frontaliers (FB), Programmes de bien-être social (WP) et Gestion des finances (FI). À titre de comparaison, des processus individuels ont été utilisés fréquemment pour pourvoir des postes dans les groupes Manœuvres et hommes de métier (GL), Commerce (CO) et Recherche (RE).

Figure 10 : Recours aux processus collectifs annoncés par les gestionnaires d'embauche, selon l'année



Source : Sondage sur la dotation – 2011, 2012 et 2013

1.55 **Facteurs liés à la durée des processus de dotation –** Dans le cadre de son analyse, la CFP a examiné les facteurs qui pourraient influer sur la durée des processus de dotation. Par exemple, la CFP a constaté que le roulement du personnel des RH pourrait avoir une incidence sur le temps nécessaire pour pourvoir un poste. Elle a également établi un lien entre le nombre de conseillers en RH ayant travaillé au processus et la durée de celui-ci. Ainsi, lorsqu'un seul conseiller en RH avait travaillé au processus, la durée moyenne était de 4,6 mois, deux conseillers, 5,5 mois, et trois conseillers ou plus, 6,4 mois, sans égard au type de processus.

1.56 Les exigences en matière de sécurité constituent un autre facteur qui influe sur la durée des processus de dotation. Selon le Sondage sur la dotation de 2013, la dotation pour un poste annoncé nécessitait en moyenne une semaine de plus si le poste en question exigeait une cote de sécurité, comparativement à environ un mois de plus l'année précédente, selon le Sondage de 2012. La CFP continuera de recueillir cette information afin de surveiller les facteurs liés à la durée des processus de dotation.

1.57 Les données tirées du Sondage sur la dotation montrent en outre que la taille de l'organisation a une incidence sur le temps nécessaire pour pourvoir un poste. En 2013, les ministères et organismes de grande taille mettaient en moyenne 5,4 mois pour mener à terme un processus de dotation annoncé, comparativement à 5,1 mois pour les ministères et organismes de taille moyenne.

Représentativité de la fonction publique

1.58 Comme l'établit le préambule de la LEFP, la fonction publique doit être représentative de la diversité canadienne et capable de servir les Canadiens dans la langue officielle de leur choix. En vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, la CFP doit, à titre de coemployeur, déterminer et supprimer les obstacles du système de nomination pour les quatre groupes désignés (les Autochtones, les personnes handicapées, les membres des minorités visibles et les femmes), instaurer des règles et des pratiques positives et offrir des mesures d'adaptation raisonnables pour établir une fonction publique représentative.

1.59 La CFP recueille des données sur le nombre de personnes qui présentent leur candidature au moyen du Système de ressourcement de la fonction publique pour les possibilités d'emplois offertes aux Canadiens sur son site Web emplois.gc.ca. La CFP peut ainsi évaluer les tendances et le rendement relatifs à l'équité en matière d'emploi (EE), pour ce qui est de la proportion de postulants externes faisant partie des groupes visés par l'EE, notamment les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

1.60 En 2012-2013, la CFP et le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines ont travaillé de concert afin de régler un problème de longue date concernant les différentes méthodologies utilisées dans la fonction publique pour rendre compte au Parlement de l'information sur l'EE. Une méthodologie commune a donc été élaborée afin d'assurer l'uniformité des rapports sur les données de l'EE à l'échelle de la fonction publique fédérale. Cette méthodologie a permis d'accroître la qualité et l'exhaustivité des renseignements au sujet des groupes désignés ainsi que l'efficience avec laquelle les ministères et organismes obtiennent et communiquent les données sur l'EE. Après la mise en œuvre de cette méthodologie, la CFP a publié le document *Nominations à la fonction publique selon le groupe désigné au titre de l'équité en matière d'emploi pour l'exercice financier 2012-2013 – Mise à jour des statistiques.*

1.61 Comme l'indique le tableau 6, la CFP a constaté que le pourcentage de candidature des personnes handicapées et des membres des minorités visibles a diminué en 2013-2014 comparativement à 2012-2013, alors que le celui des Autochtones a augmenté. En outre, la proportion de candidature des Autochtones et des membres des minorités visibles continue d'être supérieure à leur disponibilité au sein de la population active. De 2012-2013 à 2013-2014, le taux de candidature des Autochtones est passé de 3,0 % à 5,0 %, tandis que celui des membres des minorités visibles et des personnes handicapées était en baisse, passant de 23,0 % à 21,4 %, et de 2,6 % à 2,4 % respectivement.

Tableau 6 : Pourcentage de postulants[a] dans le cadre des processus annoncés, selon le groupe visé par l'équité en matière d'emploi et l'exercice financier, comparativement à la disponibilité au sein de la population active en 2006

Groupe visé par l'équité en matière d'emploi	Disponibilité au sein de la population active en 2006[b]	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Autochtones	3,0	4,0	3,0	5,0
Personnes handicapées	4,0	2,6	2,6	2,4
Membres des minorités visibles	12,4	21,4	23,0	21,4
Femmes	52,3	S.O.[c]	S.O.[c]	S.O.[c]

Source : Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP)

[a] En ce qui concerne les postulants dans le cadre des processus annoncés, les pourcentages indiqués pour les groupes visés par l'équité en matière d'emploi sont fondés sur les données fournies par les postulants qui ont rempli le formulaire d'autodéclaration dans le SRFP.

[b] Les données sur la disponibilité au sein de la population active en 2006 pour l'ensemble de la fonction publique ont été fournies par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

[c] En raison d'un changement dans la saisie des données, les données sur les postulants selon le sexe ne sont pas disponibles.

Nota : Les données englobent les postulants qui ont présenté une demande d'emploi aux annonces externes affichant au moins un terme d'emploi pour une période indéterminée ou une durée déterminée de trois mois et plus. Elles ne tiennent pas compte des postulants qui ont présenté une demande d'emploi aux annonces externes affichant un terme d'emploi pour une durée déterminée de moins de trois mois ou pour un emploi temporaire seulement.

1.62 Comme le montre le tableau 7, en 2013-2014, trois des quatre groupes visés par l'EE – les Autochtones, les membres des minorités visibles et les femmes – ont fait l'objet de nominations à la fonction publique à un taux dépassant leur disponibilité au sein de la population active. Le taux de nomination des personnes handicapées était plus faible (3,3 %) que leur disponibilité au sein de la population active (4,0 %). De 2012-2013 à 2013-2014, le taux de nomination des Autochtones et des personnes handicapées avait baissé, passant de 4,9 % à 4,6 % et de 3,5 % à 3,3 % respectivement. Le taux de nomination des femmes et des membres des minorités visibles s'était accru, passant de 52,9 % à 55,2 % et de 14,7 % à 16,0 % respectivement.

Tableau 7 : Pourcentage des nominations à la fonction publique pour une période indéterminée ou déterminée de trois mois et plus, selon le groupe visé par l'équité en matière d'emploi et l'exercice financier, comparativement à la disponibilité au sein de la population active en 2006

Groupe visé par l'équité en matière d'emploi	Disponibilité au sein de la population active en 2006[a]	2012-2013	2013-2014
Autochtones	3,0	4,9[b]	4,6[b]
Personnes handicapées	4,0	3,5[b]	3,3[b]
Membres des minorités visibles	12,4	14,7[b]	16,0[b]
Femmes	52,3	52,9[c]	55,2[c]

Source : Banque de données sur l'équité en emploi (BDEE) du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) et les dossiers de la Commission de la fonction publique (CFP) sur les activités d'embauche

[a] Les données sur la disponibilité au sein de la population active en 2006 pour l'ensemble de la fonction publique ont été fournies par le SCT.

[b] Les données pour ces trois groupes visés par l'équité en matière d'emploi sont fondées sur la BDEE du SCT dans les cas où une correspondance a pu être établie avec les dossiers de la CFP sur les activités d'embauche et de dotation pour l'exercice financier actuel. Ces données comprennent les nominations résultant des processus externes annoncés et non annoncés mais elles ne tiennent pas compte des nominations aux organismes distincts. En raison d'un changement de méthodologie, les données publiées au cours des exercices financiers antérieurs à 2012-2013 ne sont pas comparables aux données produites depuis la publication de la mise à jour des statistiques sur les *Nominations à la fonction publique selon le groupe désigné au titre de l'équité en matière d'emploi pour l'exercice financier 2012-2013* de la CFP.

[c] Les données relatives aux femmes proviennent des dossiers de la CFP sur les activités d'embauche et de dotation. Ces données comprennent les nominations résultant de processus externes annoncés et non annoncés et ne tiennent pas compte des nominations aux organismes distincts.

1.63 **Étudiants membres des groupes désignés** – La CFP administre les programmes d'emploi pour étudiants qui permettent aux organisations fédérales de recruter et d'embaucher des étudiants. Chaque année, ces programmes attirent un bassin diversifié de postulants appartenant à des cohortes d'étudiants de niveau secondaire ou postsecondaire. En 2013-2014, la CFP a examiné, pour la deuxième fois, le profil des étudiants visés par l'EE, qu'ils soient postulants ou recrues.

1.64 Le tableau 8 montre que le taux de nomination des étudiants membres des groupes visés par l'EE était plus élevé que leur taux de demandes d'emploi en 2013-2014. La disponibilité au sein de la population active n'est pas prise en compte pour évaluer la proportion de l'embauche d'étudiants que représentent les groupes visés par l'EE, du fait que l'information sur la disponibilité au sein de la population active est fondée sur de vastes catégories professionnelles, et non sur la situation professionnelle.

Tableau 8 : Pourcentage des étudiants[a] ayant présenté une demande d'emploi à des processus annoncés et pourcentage de l'embauche d'étudiants[a] à la fonction publique, selon le groupe visé par l'équité en matière d'emploi et l'exercice financier

Groupe visé par l'équité en matière d'emploi	2012-2013	2013-2014
% des étudiants[b] ayant présenté une demande d'emploi		
Autochtones	2,1	2,1
Personnes handicapées	1,8	1,9
Membres des minorités visibles	18,8	19,4
Femmes	N/A[d]	N/A[d]
% de l'embauche d'étudiants[c]		
Autochtones	3,2	3,0
Personnes handicapées	2,2	2,5
Membres des minorités visibles	19,1	20,0
Femmes	57,3[e]	56,7[e]

Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique (CFP) sur les activités d'embauche et de dotation et Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP)

[a] Les données englobent les étudiants qui ont présenté une demande d'emploi ou ceux qui ont été embauchés dans le cadre du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant et du Programme des adjoints de recherche. Les données relatives à l'équité en matière d'emploi (EE) pour les étudiants qui ont présenté une demande d'emploi ou ceux qui ont été embauchés dans le cadre du Programme de stages d'enseignement coopératif et d'internat ne sont pas disponibles.

[b] Les pourcentages visant les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles sont fondés sur les données fournies par les étudiants qui ont présenté une demande d'emploi et qui ont rempli le formulaire d'autodéclaration dans le SRFP. Ces données ne tiennent pas compte des annonces annulées.

[c] Les pourcentages visant les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles sont fondés sur les données fournies par les étudiants qui ont présenté une demande d'emploi et qui ont rempli le formulaire d'autodéclaration dans le SRFP au cours des deux exercices financiers antérieurs et ce, lorsqu'une correspondance a pu être établie avec les dossiers de la CFP sur les activités d'embauche et de dotation pour l'exercice financier actuel. Ces données ne tiennent pas compte des nominations aux organismes distincts.

[d] En raison d'un changement dans la saisie des données, les données sur les étudiants qui ont présenté une demande d'emploi selon le sexe ne sont pas disponibles.

[e] Les données sur les femmes nommées à la fonction publique proviennent des dossiers de la CFP sur les activités d'embauche et de dotation, qui sont tirées du système de paie de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada. Ces données ne tiennent pas compte des nominations aux organismes distincts.

Nota : La disponibilité au sein de la population active (DPA) n'est pas prise en compte pour évaluer la proportion de l'embauche d'étudiant selon les groupes visés par l'équité en matière d'emploi, du fait que l'information sur la DPA est basée sur les groupes professionnels et non le statut de l'emploi.

Attention particulière aux personnes handicapées

1.65 La CFP s'intéresse particulièrement aux taux de demandes d'emploi des personnes handicapées, qui sont toujours inférieurs à la disponibilité au sein de la population active des membres de ces groupes. De façon à mieux comprendre les divers aspects qui contribuent aux taux actuels, la CFP procède à des activités de sensibilisation visant les étudiants et employés handicapés, recueille les pratiques dignes de mention et les transmet aux gestionnaires d'embauche, et mène des travaux de recherche.

1.66 **Sensibilisation des étudiants handicapés** – La CFP déploie sans cesse des efforts pour attirer à la fonction publique un nombre accru de personnes handicapées; elle a d'ailleurs établi un dialogue avec divers intervenants, et des partenariats avec d'autres ministères et organismes, dans le but de mieux comprendre les difficultés que rencontrent les personnes handicapées dans le cadre du processus d'embauche, de manière générale, et du recrutement, plus particulièrement.

1.67 La CFP, de concert avec le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, Emploi et Développement social Canada et le Programme d'accessibilité, d'adaptations et de technologie informatique adaptée de Services partagés Canada, a mené en mars 2014 une activité pilote de sensibilisation en partenariat avec le Paul Menton Centre for Students with Disabilities (centre pour étudiants handicapés) de l'Université Carleton. La CFP prévoit en étendre la portée afin d'y inclure d'autres universités et collèges communautaires à l'automne 2014. De plus, en mars 2014, la CFP a présenté aux membres du Conseil des ressources humaines son travail pour accroître les taux de représentation dans les nominations au sein de la fonction publique, et précisé son mandat à l'égard des mesures d'adaptation à prendre en matière d'évaluation dans le cadre d'examens visant l'obtention d'un emploi.

Pratiques dignes de mention pour les gestionnaires visant à accroître l'accessibilité des personnes handicapées aux processus de nomination

Il appartient à la Commission de la fonction publique de s'assurer que le système de nomination est exempt d'obstacles à l'emploi pour les membres des groupes désignés, y compris les personnes handicapées. Afin d'accroître l'accessibilité des personnes handicapées aux processus, les gestionnaires d'embauche peuvent prendre les mesures qui suivent :

- Consulter des personnes handicapées au moment d'élaborer les qualifications et les outils d'évaluation, de manière à réduire les désavantages dans l'évaluation des candidats;
- Respecter le principe de l'égalité des chances, c'est-à-dire permettre aux candidats de démontrer pleinement leurs qualifications en prévoyant la prise des mesures d'adaptation nécessaires;
- Utiliser de nombreux outils d'évaluation pour donner aux candidats l'occasion de démontrer leurs compétences de diverses façons;
- Choisir, pour l'administration des examens, des lieux qui sont accessibles aux postulants à mobilité réduite (p. ex. voir à ce qu'il y ait des rampes d'accès, des ouvre-portes automatiques);
- Voir à ce que les comités d'évaluation comptent dans leurs rangs des personnes handicapées, pour assurer une meilleure compréhension des façons dont les personnes handicapées peuvent démontrer leurs qualifications;
- Restreindre ou étendre la zone de sélection aux personnes handicapées ou inclure ce groupe dans les besoins organisationnels.

1.68 **Étude sur la présentation des candidatures et la nomination des personnes handicapées** – La CFP a pour objectif de mieux comprendre les divers aspects des demandes d'emploi et de la nomination des personnes handicapées. Elle réalise donc une étude visant à examiner en profondeur les taux de demandes d'emploi et de nomination des personnes handicapées par rapport à la disponibilité au sein de la population active de celles-ci, ainsi que les facteurs qui pourraient influer sur ces taux.

1.69 Bien qu'elle prête actuellement une attention particulière aux personnes handicapées, la CFP surveille toujours les taux de demandes d'emploi et de recrutement des quatre groupes visés par l'EE, afin de repérer les obstacles éventuels et d'élaborer des stratégies appropriées qui permettront d'améliorer leur représentation à tous les échelons de la fonction publique. La CFP collabore étroitement sur ces questions avec les responsables des programmes d'EE, notamment le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines et les administrateurs généraux. La CFP participe également à des forums à l'échelle de la fonction publique, notamment aux activités du Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi, des comités des présidents et des champions de l'EE et du Conseil des ressources humaines. La participation à ces forums donne différentes occasions de collaborer, de discuter et d'échanger des pratiques dignes de mention.

Pratiques dignes de mention

L'engagement stratégique et l'établissement de plans intégrés de ressources humaines, d'activités et d'équité en matière d'emploi (EE) ainsi que l'exercice d'une surveillance connexe, combinés à des approches stratégiques novatrices, constituent autant de facteurs essentiels à la mise en place d'une fonction publique représentative. L'approche adoptée par Service correctionnel Canada (SCC) intègre ces éléments et constitue un exemple de pratique digne de mention.

Pendant l'exercice 2013-2014, le **commissaire de Service correctionnel Canada** a approuvé une version révisée du Plan d'action sur l'équité en matière d'emploi et des objectifs d'embauche. Le plan établit des objectifs d'embauche supérieurs à ceux qui sont nécessaires pour que l'effectif corresponde à la disponibilité au sein de la population active, tout en tenant compte du décalage dans les données de recensement, de la composition de la population carcérale et des taux de cessation d'emploi élevés chez les personnes handicapées. Le commissaire de SCC a tenu des consultations en personne avec les membres des minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées. Ils ont ensuite élaboré et mis en œuvre une stratégie de sensibilisation interne et externe avec l'appui des comités nationaux et régionaux. En plus d'exercer un suivi de l'embauche par rapport aux objectifs à long terme, SCC a surveillé les promotions, les nominations intérimaires et les départs au sein des groupes visés par l'EE, et a régulièrement fait rapport à cet égard à la haute direction.

Langues officielles : dualité linguistique

1.70 Dans la fonction publique, les postes peuvent être soit bilingues, soit unilingues. Dans le cas des postes bilingues, les gestionnaires doivent définir le niveau de compétence requis pour le travail à exécuter et les personnes nommées doivent satisfaire aux exigences en matière de langues officielles. La CFP assure une surveillance de cet aspect des activités de dotation à la fonction publique.

1.71 La proportion d'anglophones (73,8 %) qui ont été nommés à la fonction publique en 2013-2014 a augmenté par rapport à 2012-2013 (72,5 %). Inversement, la proportion de francophones nommés à la fonction publique a diminué, passant de 27,5 % en 2012-2013 à 26,2 % en 2013-2014. La proportion de nominations externes et d'activités de dotation au sein de la fonction publique concernant des postes bilingues est demeurée stable, s'établissant à 43,5 % en 2013-2014; en 2012-2013, cette proportion était de 43,8 %. Les nominations pour une période indéterminée et les activités de dotation représentaient 89,5 % des nominations et activités susmentionnées; les 10,5 % restants touchent des postes de durée déterminée (voir les tableaux 41 à 44 à l'annexe 2).

Dotation non impérative

1.72 Dans certains cas, un poste bilingue peut être pourvu de manière non impérative aux termes de la Directive sur la dotation des postes bilingues du Conseil du Trésor. Le *Décret d'exemption concernant les langues officielles dans la fonction publique* (le *Décret*) et le *Règlement sur les langues officielles – nominations dans la fonction publique* (le *Règlement*) sont les textes réglementaires prévoyant qu'une personne peut être exemptée de satisfaire aux exigences linguistiques d'un poste pour un maximum de deux ans après sa nomination non impérative. Dans certaines circonstances bien précises, cette situation peut se prolonger pour une durée maximale de deux ans.

1.73 En 2013-2014, un nombre inférieur de nominations pour une période indéterminée à des postes bilingues a été effectué au moyen de processus de nomination non impérative. Ces processus de nomination ont donné lieu à 2,8 % des nominations pour une période indéterminée à des postes bilingues en 2013-2014, comparativement à 3,6 % en 2012-2013 et à 6,3 % en 2009-2010 (voir le tableau 9).

Tableau 9 : Nominations pour une période indéterminée et activités de dotation aux postes bilingues (incluant le groupe de la direction) en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, selon les exigences linguistiques du poste et l'exercice financier

Exigences linguistiques du poste		2009-2010		2010-2011		2011-2012		2012-2013		2013-2014	
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Bilingue impératif		28 046	93,7	23 587	94,8	19 271	96,6	11 727	96,4	12 534	97,2
Bilingue non impératif	Le titulaire satisfait aux exigences au moment de sa nomination ou n'est pas tenu de satisfaire aux exigences	1 631	5,4	1 080	4,3	496	2,5	360	3,0	291	2,3
	Le titulaire ne satisfait pas aux exigences au moment de sa nomination	265	0,9	203	0,8	190	1,0	79	0,6	68	0,5
	Sous-total	**1 896**	**6,3**	**1 283**	**5,2**	**686**	**3,4**	**439**	**3,6**	**359**	**2,8**
Total		**29 942**	**100,0**	**24 870**	**100,0**	**19 957**	**100,0**	**12 166**	**100,0**	**12 893**	**100,0**

Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur les activités d'embauche et de dotation

Nota : Les données englobent les nominations à la fonction publique, les promotions et les déplacements latéraux et régressifs, mais ne tiennent pas compte des nominations intérimaires.

1.74 La plupart des personnes nommées de manière non impérative en 2013-2014 satisfaisaient aux exigences linguistiques au moment de leur nomination (ou étaient exemptées d'y satisfaire pour des raisons médicales ou parce qu'elles avaient remis leur démission irrévocable prenant effet au plus tard deux ans à compter de la nomination au poste bilingue). Les autres (0,5 % des nominations pour une période indéterminée à des postes bilingues en 2013-2014) avaient droit à une formation linguistique et doivent satisfaire aux exigences linguistiques de leur poste au terme de la période maximale permise par le *Décret et le Règlement*.

1.75 Depuis que le *Décret* et le *Règlement* actuels, qui régissent les nominations non impératives, sont entrés en vigueur le 31 décembre 2005, le nombre de cas où les exigences n'ont pas été satisfaites a diminué. Au 31 mars 2014, six cas de non-conformité avaient été dénombrés, soit une baisse par rapport aux 55 cas signalés en 2009-2010 et aux 320 cas, en 2005-2006.

Évaluation de la langue seconde

1.76 La CFP est responsable de l'évaluation de la compétence dans la seconde langue officielle au cours des processus de nomination, évaluation qu'elle effectue au moyen des tests standardisés de l'Évaluation de la langue seconde (ELS) pour la compétence orale, l'expression écrite et la compréhension de l'écrit en anglais et en français. Le nombre d'ELS a augmenté de 11,4 % depuis l'an dernier (voir le tableau 45 à l'annexe 2).

1.77 **Taux de réussite** – La CFP suit les taux de réussite de ses trois tests de langue seconde, à savoir le test de compétence orale, le test d'expression écrite et le test de compréhension de l'écrit. Il y a lieu de s'attendre à certaines fluctuations du taux de réussite d'une année à l'autre en raison de divers facteurs qui influent sur les résultats, notamment le profil changeant des candidats, les raisons pour lesquelles ils passent les tests et les caractéristiques démographiques.

Tableau 10 : Taux de réussite au test de compétence orale en anglais et en français, selon le niveau et l'exercice financier[a]

	2009-2010		2010-2011		2011-2012		2012-2013		2013-2014	
	%		%		%		%		%	
Niveau	Français	Anglais	Français	Anglais	Français	Anglais	Français	Anglais	Français	Anglais
Tous les niveaux (A,B,C)	70,1	84,5	71,4	83,6	66,6	80,6	61,8	78,5	66,1	81,4
Niveau B seulement	81,2	92,9	83,2	94,1	79,0	92,5	74,3	92,0	80,1	94,8
Niveau C seulement	52,4	63,2	53,6	59,4	45,4	54,8	44,1	53,0	46,9	58,2
Niveau C (cadres de direction seulement)	62,7	70,4	62,0	échantillon trop petit	57,8	76,6	51,2	échantillon trop petit	50,2	échantillon trop petit

Source : Système de correction des examens et de production des rapports de la Commission de la fonction publique, au 31 mars 2014

[a] On entend par taux de réussite le nombre de tests réussis à un niveau donné, divisé par le nombre total de tests où l'atteinte de ce niveau est exigée, exprimé en pourcentage. Les niveaux A, B et C correspondent respectivement aux niveaux élémentaire, intermédiaire et avancé quant à la compétence dans la langue seconde.

Tableau 11 : Taux de réussite au test d'expression écrite en anglais et en français, selon le niveau et l'exercice financier[a]

Niveau	2009-2010		2010-2011		2011-2012		2012-2013		2013-2014	
	%		%		%		%		%	
	Français	Anglais	Français	Anglais	Français	Anglais	Français	Anglais	Français	Anglais
Tous les niveaux (A,B,C)	58,4	71,7	55,2	77,6	58,2	80,2	59,0	79,8	60,7	86,5
Niveau B seulement	59,1	71,3	55,2	77,3	57,3	79,7	58,0	79,9	60,3	86,9
Niveau C seulement	42,8	69,9	40,3	72,0	44,9	74,0	43,9	69,4	39,1	75,6
Niveau C (cadres de direction seulement)	71,4	échantillon trop petit	échantillon trop petit	échantillon trop petit	échantillon trop petit	échantillon trop petit	échantillon trop petit	échantillon trop petit	échantillon trop petit	échantillon trop petit

Source : Système de correction des examens et de production des rapports de la Commission de la fonction publique, au 31 mars 2014

[a] On entend par taux de réussite le nombre de tests réussis à un niveau donné, divisé par le nombre total de tests où l'atteinte de ce niveau est exigée, exprimé en pourcentage. Les niveaux A, B et C correspondent respectivement aux niveaux élémentaire, intermédiaire et avancé quant à la compétence dans la langue seconde.

Tableau 12 : Taux de réussite au test de compréhension de l'écrit en anglais et en français, selon le niveau et l'exercice financier[a]

Niveau	2009-2010		2010-2011		2011-2012		2012-2013		2013-2014	
	%		%		%		%		%	
	Français	Anglais	Français	Anglais	Français	Anglais	Français	Anglais	Français	Anglais
Tous les niveaux (A,B,C)	72,1	84,0	72,5	89,6	76,3	93,6	75,3	90,4	78,8	90,2
Niveau B seulement	77,2	88,5	75,3	91,8	79,5	94,6	78,2	94,0	80,7	94,3
Niveau C seulement	56,2	66,6	59,3	77,6	59,7	88,1	60,5	75,8	67,3	74,3
Niveau C (cadres de direction seulement)	75,0	échantillon trop petit	73,3	échantillon trop petit	73,5	échantillon trop petit	73,9	échantillon trop petit	80,3	échantillon trop petit

Source : Système de correction des examens et de production des rapports de la Commission de la fonction publique, au 31 mars 2014

[a] On entend par taux de réussite le nombre de tests réussis à un niveau donné, divisé par le nombre total de tests où l'atteinte de ce niveau est exigée, exprimé en pourcentage. Les niveaux A, B et C correspondent respectivement aux niveaux élémentaire, intermédiaire et avancé quant à la compétence dans la langue seconde.

1.78 **Faciliter le placement des fonctionnaires touchés** – Comme elle l'a indiqué dans son rapport annuel 2011-2012, la CFP a modifié ses lignes directrices afin de permettre aux gestionnaires d'utiliser les résultats de l'ELS datant de plus de cinq ans pour nommer à des postes bilingues des fonctionnaires contraints à un déplacement involontaire à la suite d'un réaménagement des effectifs. Ces fonctionnaires doivent obtenir de nouveaux résultats de l'ELS dans les 12 mois suivant la nomination.

1.79 Comme il s'agit d'une mesure temporaire (qui sera en vigueur jusqu'au 31 mars 2015), la CFP a aussi demandé aux ministères et organismes d'en surveiller l'application et de rendre compte chaque année à ce sujet. En 2013-2014, la CFP a commencé à effectuer un suivi des cas signalés afin de veiller à ce que chaque fonctionnaire ait confirmé qu'il satisfaisait aux exigences du poste en matière de langues officielles avant la fin de la période de 12 mois, et pour cibler toute difficulté ou tout problème auxquels pouvaient se heurter les ministères et organismes. L'information reçue montre que cette mesure a été mise en application de façon efficace.

1.80 En 2012-2013, cette mesure a permis à 257 fonctionnaires[13] qui auraient été mis en disponibilité de demeurer au sein de la fonction publique. Les ministères et organismes ont réglé 245 (soit 95 %) de ces cas; le traitement des autres cas a été remis à plus tard parce que les fonctionnaires concernés étaient en congé prolongé ou avaient été mutés à un poste pour lequel ils satisfaisaient aux exigences linguistiques.

1.81 En 2013-2014, 169 autres nominations ont été effectuées au moyen de cette mesure; 51 % de ces cas ont déjà été réglés. Dans les autres cas, les personnes arriveront à la fin de leur période de 12 mois pendant le présent exercice.

1.82 La CFP continuera de surveiller l'application de cette mesure afin de garantir le service au public et le respect des exigences liées à la langue de travail en vertu de la *Loi sur les langues officielles*.

1.83 Comme l'indique le rapport Destination 2020, la CFP, en collaboration avec Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC), dirige actuellement un projet pilote de mise en œuvre de nouveaux tests en ligne visant à donner aux membres du personnel de TPSGC une idée générale de leurs compétences en langue seconde par rapport aux niveaux A, B et C. Ces tests ne peuvent servir qu'à des fins d'autoévaluation; les résultats obtenus ne sont pas considérés comme officiels. Ces outils permettent aux fonctionnaires de définir leurs besoins en matière d'apprentissage linguistique et contribuent à mettre en place un effectif apte à gérer le personnel et à servir la population dans les deux langues officielles. La CFP examinera la possibilité d'offrir ces tests à toutes les organisations et au grand public.

Travaux de recherche et études

1.84 La CFP réalise des travaux de recherche et des études pour obtenir une meilleure compréhension de différentes questions de dotation d'intérêt pour la CFP, ainsi que pour les ministères et organismes fédéraux, le Parlement et d'autres intervenants. Dans le cadre de ces études, la CFP utilise des méthodes statistiques ou des outils descriptifs afin de définir les enjeux possibles et les pratiques dignes de mention en matière de dotation. De plus, la CFP procède à la mise à jour de certaines études (voir l'annexe 3).

[13] L'an dernier, la CFP a signalé que la mesure relative à la période de confirmation pour l'ELS avait été appliquée 248 fois en 2012-2013. Dans les rapports de cette année, plusieurs organisations ont fourni des renseignements à jour indiquant l'utilisation de cette mesure dans neuf cas de plus, ce qui porte le total de nominations effectuées au moyen de cette mesure à 257 pour 2012-2013.

1.85 ***Études de suivi – Membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi : chances de promotion et Membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi : perceptions du mérite et de la justice dans les activités de dotation*** – En 2012-2013, la CFP a entrepris deux études visant à examiner de plus près l'incidence de l'appartenance à un groupe visé par l'EE sur les possibilités de promotion et les perceptions à l'égard du processus de dotation. Comme ces résultats ne représentent qu'un aperçu ponctuel de la situation, la CFP met actuellement à jour ces études de façon à déterminer si les résultats peuvent témoigner d'une tendance quelconque. Elle rendra compte de ces constatations dans son rapport annuel 2014-2015.

1.86 Afin de veiller à ce que tous ceux qui jouent un rôle de leadership dans le domaine de l'EE à la fonction publique soient au courant des constatations préliminaires de ces études, la CFP a, en 2013-2014, présenté les résultats de celles-ci aux sous-ministres champions pour les membres des minorités visibles, les personnes handicapées et les Autochtones, ainsi qu'aux membres de ces groupes et aux administrateurs généraux, aux chefs des RH et aux agents négociateurs.

1.87 ***Avancement professionnel des membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi au sein de la fonction publique fédérale*** – La CFP se penche actuellement sur la question de savoir s'il existe des différences entre l'avancement professionnel des membres des groupes visés par l'EE et celui des membres de leur groupe de référence respectif à l'échelle de la fonction publique. Les groupes de référence sont composés d'hommes et de femmes qui n'ont pas indiqué faire partie d'un des groupes suivants : Autochtones, personnes handicapées et membres des minorités visibles.

1.88 ***Étude sur les demandes d'emploi et les nominations des personnes handicapées*** – La CFP planifie actuellement une étude dans le but de mieux comprendre les différents enjeux touchant les demandes d'emploi et la nomination des personnes handicapées. Cette étude permettra d'examiner plus à fond les taux de demandes d'emploi et de nomination des personnes handicapées par rapport à leur disponibilité au sein de la population active, de même que les facteurs qui pourraient influer sur ces taux.

1.89 ***Étude des données relatives à la sélection aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité tirées des sondages sur la dotation de 2012 et 2013 de la Commission de la fonction publique*** – La CFP entreprend une étude fondée sur les résultats des sondages et les commentaires des répondants relativement à la sélection aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité (SMPMD) pour les cycles de sondage 2012 et 2013. Cette étude donnera une idée de la façon dont les processus de SMPMD ont été perçus par les répondants aux sondages, permettra de fournir des renseignements aux gestionnaires d'embauche et guidera la CFP dans la formulation d'avis à l'intention des organisations de la fonction publique.

CHAPITRE 2

Soutien aux ministères et organismes

Points saillants

- La Commission de la fonction publique (CFP) s'efforce constamment d'adapter ses activités afin de répondre aux nouveaux besoins des ministères et organismes et d'établir un système de dotation moderne et efficace.
- En 2013-2014, la CFP a offert davantage de services d'orientation et de soutien stratégiques proactifs aux ministères et organismes, et leur a communiqué les principales tendances, leçons apprises et pratiques dignes de mention pour leur permettre de gérer efficacement leurs activités de dotation.
- La CFP a poursuivi ses efforts visant à soutenir les ministères et organismes dans la réaffectation des fonctionnaires qualifiés touchés par le réaménagement des effectifs, et dans le recrutement ciblé, de sorte que la fonction publique possède les compétences requises, aujourd'hui comme demain.
- Le Programme d'administration des priorités de la CFP a permis la présentation et le placement d'un nombre accru de bénéficiaires de priorité. Un total de 1 235 fonctionnaires ont été placés en 2013-2014, soit 29 % de plus qu'en 2012-2013. En outre, 407 nominations de bénéficiaires de priorité à un poste de niveau inférieur ont entraîné l'octroi d'un nouveau droit de priorité pour une période d'un an, pour faciliter la réintégration des personnes concernées à un poste de niveau équivalent à celui de leur poste antérieur.
- Dans le cadre des programmes d'embauche d'étudiants, il y a eu 10 386 embauches d'étudiants en 2013-2014, soit 8,6 % de plus qu'à l'exercice précédent. Ce nombre demeure cependant inférieur aux 13 099 embauches d'étudiants en 2011-2012, avant l'examen des dépenses de 2012.
- Comme le chapitre 1 l'indique, le nombre et la proportion des fonctionnaires âgés de moins de 35 ans ont continué de diminuer en 2013-2014, malgré l'augmentation du nombre de nominations pour une période indéterminée de nouveaux fonctionnaires au sein de ce groupe d'âge. Les fonctionnaires âgés de moins de 35 ans représentaient 17,0 % de l'effectif pour une période indéterminée en mars 2014, par comparaison à 18,4 % en mars 2013 et 21,4 % en mars 2010, alors que leur proportion avait atteint un sommet. Ces tendances préoccupent la Commission, compte tenu de leurs répercussions sur le renouvellement de l'effectif et la composition de la fonction publique de l'avenir.
- La CFP a continué d'investir dans la technologie dans le cadre de la modernisation de ses services de dotation et d'évaluation afin de rehausser la qualité de l'embauche à la fonction publique; mentionnons notamment le recours accru aux tests en ligne, qui a permis de réduire le coût global des évaluations.

2.1 Le préambule de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) présente une vision d'un système de dotation axé sur la délégation des pouvoirs qui confère aux gestionnaires de la fonction publique les pouvoirs requis « pour effectuer la dotation, et pour gérer et diriger leur personnel de manière à obtenir des résultats pour les Canadiens ». Dans cette optique, la Commission de la fonction publique (CFP) fournit des orientations, outils et services de soutien, tout en apportant des améliorations au cadre qui supporte les gestionnaires d'embauche dans l'établissement d'un système de dotation moderne et efficace.

2.2 La CFP tire parti des constatations et des leçons apprises dans le cadre de ses activités de surveillance (examens, vérifications et enquêtes) et d'autres sources d'information, comme ses études et les décisions rendues par le Tribunal de la dotation de la fonction publique (TDFP). Elle est ainsi en mesure d'améliorer son cadre de politiques de dotation, de clarifier ses attentes et d'établir un système de dotation moderne. Grâce à sa collaboration avec les ministères et organismes, la CFP permet aux gestionnaires d'embauche de pourvoir des postes avec efficience, tout en répondant aux attentes de la LEFP.

2.3 Le présent chapitre met en évidence les diverses activités entreprises par la CFP pour soutenir les ministères et organismes et assurer l'efficacité du système de dotation. Il souligne en outre l'importance d'obtenir la participation des organismes centraux partenaires, des agents négociateurs, des administrateurs généraux, des gestionnaires d'embauche et des conseillers en ressources humaines (RH), et de collaborer avec eux. Il y est également question de l'évolution des services et des systèmes de la CFP, lesquels contribuent à enrichir les connaissances et l'expertise au sein des ministères et organismes dans un contexte où ces derniers doivent se doter d'un effectif qui pourra répondre aux besoins actuels et futurs de la fonction publique.

Principales activités de soutien

2.4 La CFP fournit aux ministères et organismes un cadre de politiques, des interprétations des diverses politiques et de l'orientation. Ainsi, elle veille à ce que tous comprennent bien et appliquent de façon appropriée les pouvoirs de dotation qui leur sont délégués, et à ce qu'ils puissent parfaire leurs connaissances organisationnelles. En 2013-2014, la CFP a perfectionné ses lignes directrices et ses instruments de politique, ses services d'évaluation et ses programmes de dotation et de recrutement pour qu'ils répondent aux besoins actuels et futurs des ministères et organismes, qui doivent exercer leurs activités dans un environnement changeant.

Orientation stratégique et activités de liaison

2.5 Afin d'appuyer efficacement les ministères et organismes, la CFP leur fournit des renseignements et une expertise adaptés à leurs besoins opérationnels.

Avis et conseils

En 2013-2014, la Commission de la fonction publique (CFP) a répondu à 727 demandes d'interprétation des politiques et à plus de 2 800 questions d'ordre opérationnel, fournissant ainsi rapidement aux ministères et organismes les renseignements nécessaires pour orienter leurs décisions de dotation. Même si les questions abordaient une vaste gamme de thèmes, environ le tiers des demandes de renseignements liées aux politiques portaient sur le mérite. Par exemple, les questions sur l'évaluation des qualifications et sur les langues officielles représentaient chacune 13 % de l'ensemble des questions, suivies des questions sur les décisions de sélection (7 %). Les décisions discrétionnaires se rapportant au choix du processus de nomination constituaient un autre thème important, soit près de 25 % des questions. Le nombre de questions sur la réduction des effectifs découlant de l'examen des dépenses de 2012 a diminué en 2013-2014.

2.6 La CFP entreprend régulièrement des activités de sensibilisation dans chaque région. Dans le cadre de ces activités, elle diffuse des renseignements, tient des consultations sur les nouveaux enjeux, répond aux questions et aux préoccupations soulevées et fournit des conseils. En 2013-2014, 117 activités ont été organisées avec les collectivités fonctionnelles, notamment l'Association professionnelle des cadres supérieurs de la fonction publique du Canada, la Communauté nationale des gestionnaires, le Conseil consultatif mixte de la Commission de la fonction publique, le Conseil national mixte, le Conseil des ressources humaines et d'autres collectivités interministérielles des RH à l'échelle nationale et dans les régions.

Exemples d'activités de sensibilisation

En 2013-2014, la Commission de la fonction publique (CFP) a tenu de nombreuses activités de sensibilisation. Il convient de noter que la CFP, en partenariat avec le Conseil des ressources humaines, a élaboré un atelier futé sur la dotation qu'elle a présenté à plus de 300 membres de la collectivité des ressources humaines (RH), par téléconférence et WebEx. Les principaux thèmes de ces activités étaient les stratégies d'évaluation, l'utilisation efficace des mesures d'assouplissement en matière de dotation et la formulation des décisions de nomination.

La CFP a également offert des séances d'information sur les stratégies d'évaluation efficaces aux membres du personnel de **Travaux publics et Services gouvernementaux Canada**, de **Bibliothèque et Archives Canada** et de **Patrimoine canadien**, ainsi qu'aux conseils de dotation interministériels du Québec et de la Nouvelle-Écosse. Ces séances visaient à informer les conseillers en RH sur les outils d'évaluation standardisés mis à leur disposition pour faciliter la sélection de la bonne personne. Elles portaient aussi sur les pratiques d'évaluation telles que les tests en ligne non supervisés, qui sont conçus pour gérer l'évaluation d'un grand nombre de candidats tout en améliorant la qualité des nominations.

En janvier 2014, la CFP a tenu un symposium pour fournir aux ministères et organismes des renseignements sur les tendances en matière de dotation et les problèmes récurrents qu'elle avait relevés au cours de ses activités de surveillance, de même que sur le nouveau cadre de responsabilisation en gestion de la dotation et les innovations technologiques récentes liées à l'évaluation de la dotation. Des discussions en groupe avec des représentants de divers ministères et organismes ont été organisées, pour permettre aux participants d'échanger sur des exemples de réussite et certains défis, et d'en apprendre davantage sur les pratiques exemplaires. Plus de 120 chefs des RH et conseillers en dotation provenant de ministères et organismes, toutes tailles confondues, ont participé à cette activité.

2.7 **Amélioration du cadre de politiques** – En plus de soutenir les ministères et organismes grâce à une orientation stratégique, la CFP a avancé l'élaboration des textes réglementaires tels que des décrets d'exemption (exemptions de l'application de la LEFP) et des règlements, au cours de la période visée par le rapport (voir l'annexe 5).

2.8 En 2013-2014, la CFP a entrepris l'examen de ses fonctions de surveillance et d'établissement de lignes directrices pour s'assurer qu'elles sont intégrées et contribuent à améliorer la dotation à l'échelle de la fonction publique. Au cours de la prochaine année, la CFP consultera les principaux intervenants, y compris les ministères et organismes, les organismes centraux et les agents négociateurs, pour établir un cadre de politiques et un modèle de surveillance simplifiés, appuyés par des orientations et avis clairs et accessibles.

Services d'évaluation

2.9 **Mise en commun de l'expertise en matière d'évaluation** – La CFP partage ses connaissances avec les administrateurs généraux et leur offre des avis et conseils pour les soutenir dans le maintien et l'amélioration d'un système de nomination fondé sur le mérite. La CFP fournit des orientations qui permettent aux ministères et organismes d'accroître l'efficacité de leurs outils d'évaluation et de leurs pratiques en matière d'élaboration d'examens, en examinant leurs processus d'évaluation. Les ministères et organismes ont également accès à une gamme d'outils d'évaluation standardisés, élaborés par le personnel spécialisé de la CFP, qui appuient les nominations fondées sur le mérite.

Dotation dans le cadre de la modernisation des services de paye

La Commission de la fonction publique (CFP) a poursuivi son partenariat avec **Travaux publics et Services gouvernementaux Canada** (TPSGC) pour soutenir l'organisation dans la dotation des postes de conseiller en rémunération à Miramichi (Nouveau-Brunswick). Grâce aux avis, conseils et services fournis par la CFP, TPSGC a pu tirer le meilleur parti possible des outils d'évaluation standardisés. TPSGC a également mis à profit la technologie au moyen de la présélection électronique et des tests en ligne non supervisés.

Cadre de compétences et outils d'évaluation

Pour appuyer **Environnement Canada** dans la modernisation de son programme d'apprentissage ou de formation professionnelle à l'intention des technologues en météorologie, la CFP a élaboré un cadre axé sur les compétences pour la sélection et la promotion de candidats à des postes du groupe Soutien technologique et scientifique (EG) dans le cadre de ce programme. Le nouveau cadre comprend huit compétences que doivent posséder tous les fonctionnaires faisant partie du groupe EG, ainsi qu'un certain nombre de compétences techniques s'appliquant plus particulièrement à certains réseaux de surveillance météorologique, tels que le réseau de détection de la foudre, le réseau de radars et le réseau maritime. La CFP a également élaboré des outils d'évaluation relatifs à ces compétences, comme des séries de questions d'entrevue structurée, des dossiers sur les réalisations du participant et des vérifications structurées des références. Ce cadre et ces outils d'évaluation permettront à Environnement Canada de s'assurer que l'admission à ce programme de formation ainsi que la promotion au sein de ce programme sont à la fois efficientes et fondées sur le mérite.

Expertise de la Commission de la fonction publique en matière d'évaluation

Cette année encore, la CFP a prêté assistance au **Service correctionnel Canada** dans le recrutement d'agents correctionnels. En 2013-2014, en plus de fournir les examens aux fins de la présélection, la CFP a réalisé plus de 1 200 évaluations cliniques de candidats. Les évaluations cliniques et les entrevues visent à évaluer l'aptitude psychologique des candidats à combler des postes d'agents correctionnels, et permettent de s'assurer que les personnes retenues sauront satisfaire aux exigences liées au travail à accomplir et bien s'intégrer à l'environnement de travail. La CFP a procédé à plus de 600 entrevues semi-structurées.

2.10 La CFP a continué d'offrir des ateliers aux spécialistes des RH et aux gestionnaires pour leur permettre de parfaire leur connaissance des outils et des techniques d'évaluation. En 2013-2014, de nouvelles séances sur l'élaboration d'entrevues structurées et sur l'examen du caractère équitable des outils d'évaluation ont été conçues et offertes dans le but d'éliminer d'éventuels obstacles liés à l'évaluation. En outre, la CFP a offert des séminaires sur la capacité en leadership afin de permettre aux participants de mieux comprendre leurs points forts et leurs points faibles sur le plan du leadership.

2.11 **Dotation et évaluation** – L'augmentation du nombre de demandes d'interprétation des politiques et d'autres demandes ainsi que du recours aux produits et services d'évaluation de la CFP témoigne de l'accroissement des activités de dotation au sein des ministères et organismes. Comme le montre le tableau 13, la demande de produits et services d'évaluation des cadres a connu une hausse, passant de 290 demandes en 2012-2013 à 377 demandes en 2013-2014; en outre, l'utilisation de produits d'évaluation pour des postes autres que ceux de cadres a plus que doublé, passant de 19 414 en 2012-2013 à 43 047 en 2013-2014.

Tableau 13 : Nombre d'évaluations de cadres et d'autres employés et variation à cet égard, selon l'exercice financier

Évaluations	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	Variation (par rapport à l'exercice précédent) %
Évaluations d'employés autres que les cadres (tests d'évaluation de langue seconde exclus)	90 216	62 064	58 723	19 414	43 047	121,7
Évaluations de cadres (simulations et vérifications des références incluses)	1 239	954	727	290	377	30,0

Source : Système de correction des examens et de production des rapports et Système intégré d'information du centre d'évaluation de la Commission de la fonction publique, au 31 mars 2014

2.12 **Mesures d'adaptation en matière d'évaluation** – La CFP a l'autorité d'élaborer des lignes directrices en matière d'évaluation, ce qui comprend l'obligation de prendre des mesures d'adaptation afin d'offrir une chance égale à tous les candidats de démontrer qu'ils possèdent les qualifications pour un poste. Le choix des méthodes d'évaluation est confié aux administrateurs généraux. C'est à ces derniers que revient la responsabilité d'offrir des mesures d'adaptation en matière d'évaluation pour permettre à toute personne de démontrer qu'elle possède les qualifications requises dans le cadre d'un processus de dotation, sans obstacle ou restriction inéquitable attribuable à une incapacité ou à une limitation fonctionnelle. Les lignes directrices et les documents d'orientation de la CFP visent à faciliter la tâche des gestionnaires d'embauche au chapitre des mesures d'adaptation, sans égard à la méthode utilisée, qu'il s'agisse d'une évaluation interne ou d'un examen élaboré par la CFP.

2.13 La CFP fournit également des renseignements et des conseils spécialisés sur les mesures d'adaptation et recommande des mesures à prendre relativement aux outils d'évaluation des organisations. Le nombre de demandes de mesures d'adaptation présentées par des personnes handicapées ou ayant des besoins spéciaux a augmenté de 22 % en 2013-2014 (environ 1 666 demandes). Toutefois, le nombre de demandes de mesures d'adaptation est demeuré relativement stable proportionnellement à l'ensemble des activités de dotation et d'embauche.

Séminaires et webinaires de la Commission de la fonction publique sur l'adaption des évaluations

Pour appuyer les ministères et organismes dans la conception et la mise en œuvre de leurs mesures d'adaptation en matière d'évaluation, la Commission de la fonction publique (CFP) a offert des séminaires et des webinaires d'introduction sur le sujet aux spécialistes des ressources humaines (RH) et aux gestionnaires. En 2013-2014, 79 spécialistes des RH et gestionnaires de 32 organisations différentes ont assisté à ces séminaires ou webinaires. Les participants, plus particulièrement ceux des régions éloignées, ont profité du webinaire qui a été récemment élaboré. De plus, la CFP a présenté des séances de sensibilisation sur les mesures d'adaptation dans le cadre des évaluations au Conseil national de la dotation, au Conseil des ressources humaines et au Réseau interministériel sur l'équité en matière d'emploi.

Recrutement ciblé

2.14 Bien que le placement des fonctionnaires qualifiés touchés par le réaménagement des effectifs demeure une priorité, il faut encore recourir au recrutement pour assurer le renouvellement de la fonction publique et tenir compte des changements démographiques en cours. La CFP administre divers programmes pour appuyer les ministères et organismes dans leurs efforts de renouvellement, et favoriser le recrutement ciblé, en fonction des compétences requises dans l'avenir. Ces programmes permettent également aux ministères et organismes qui procèdent au recrutement stratégique de réaliser des économies d'échelle.

2.15 À cette fin, la CFP administre trois programmes d'embauche d'étudiants : le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant, le Programme des adjoints de recherche et le Programme de stages d'enseignement coopératif et d'internat. Ces programmes sont conçus pour donner aux étudiants l'occasion d'effectuer des stages en milieu de travail en vue d'acquérir les compétences et connaissances nécessaires pour entrer sur le marché du travail, tout en permettant aux gestionnaires de combler leurs besoins temporaires.

2.16 Les programmes d'embauche d'étudiants permettent d'alimenter les bassins de candidats qualifiés, à partir desquels des nominations à la fonction publique pourront être effectuées ultérieurement. Grâce aux aptitudes et au savoir qu'ils acquièrent dans le cadre de leur programme d'études, les étudiants apportent dans le milieu du travail des compétences, des connaissances et des idées rafraîchissantes et novatrices. Ces programmes appuient donc le renouvellement de la fonction publique et contribuent à la répartition convenable des groupes de relève dans l'ensemble de la fonction publique.

2.17 En 2013-2014, il y a eu 10 386 embauches d'étudiants, ce qui représente une hausse de 8,6 % comparativement à l'exercice précédent. Cependant, le nombre et la proportion de fonctionnaires âgés de moins de 35 ans ont continué de diminuer en 2013-2014, malgré l'augmentation du nombre de nominations pour une période indéterminée de nouveaux fonctionnaires au sein de ce groupe d'âge. La CFP continuera de surveiller l'embauche d'étudiants, puisqu'il s'agit d'un mécanisme clé dans l'atteinte des objectifs de renouvellement de la fonction publique.

Tableau 14 : Activités des programmes d'emploi pour étudiants, selon l'exercice financier

		2011-2012	2012-2013	2013-2014
Programme fédéral d'expérience de travail étudiant	Nombre de demandes[a]	47 343	45 146	38 632
	Nombre d'embauches d'étudiants	8 305	5 835	6 198
Programme des adjoints de recherche	Nombre de demandes[b]	1 386	1 599	1 083
	Nombre d'embauches d'étudiants[c]	274	318[d]	387
Programme de stages d'enseignement coopératif et d'internat	Nombre d'étudiants placés	4 520	3 408	3 801

Source : Système de ressourcement de la fonction publique et dossiers de la Commission de la fonction publique sur les activités d'embauche et de dotation

[a] Les données pour le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant comprennent les postulants de la campagne en cours ainsi que ceux de la campagne de l'exercice prédédent. Le cycle annuel d'une campagne est d'octobre à octobre. Un postulant ne peut présenter sa candidature qu'une seule fois lors d'une campagne, mais peut la présenter dans le cadre des deux campagnes menées au cours d'un exercice financier. Ainsi, un postulant peut avoir été pris en comptre plus d'une fois au cours d'un même exercice financier. Le nombre total des demandes pour l'exercice 2013-2014 est égal au nombre de postulants présenté au tableau 46a.

[b] Ces données ne tiennent pas compte des annonces annulées.

[c] Ces données incluent les étudiants embauchés pour la première fois et les étudiants réembauchés avec une interruption de service, de même que les étudiants embauchés avant l'annulation d'une annonce.

[d] Compte tenu d'un changement de méthodologie pour estimer le nombre d'étudiants embauchés dans le cadre du Programme des adjoints de recherche en 2012-2013, le nombre d'étudiants embauchés en 2012-2013 n'est pas comparable à celui des années suivantes.

2.18 La CFP soutient directement les ministères et organismes dans leurs efforts de recrutement de diplômés postsecondaires, au moyen de deux programmes : le programme de Recrutement postsecondaire (RP) et l'Initiative de recrutement de leaders en politiques (RLP). Ces deux programmes ciblent les diplômés qualifiés des niveaux universitaire et collégial pour des postes à la fonction publique.

2.19 La CFP organise chaque année une campagne de RP[14] en collaboration avec les ministères et organismes, afin de s'assurer de répondre à leurs besoins en recrutement. Compte tenu de la hausse du recrutement prévue pour le prochain exercice, les ministères et organismes ont défini 11 choix de carrière pour la campagne de RP 2013-2014, soit plus du double du nombre offert en 2012-2013.

2.20 En 2013-2014, 112 diplômés retenus dans un bassin ou un répertoire de RP ont été nommés à divers postes de durée déterminée ou indéterminée à l'échelle de la fonction publique. Il s'agit là d'une baisse par rapport aux résultats de l'exercice précédent, qui pourrait être liée aux efforts déployés par les ministères et organismes pour placer les fonctionnaires touchés par les réaménagements d'effectif.

Tableau 15 : Points saillants du Programme de recrutement postsecondaire, selon l'exercice financier

	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Nombre de demandes	36 170	3 015[a]	18 470
Nombre de postulants	21 643	1 974[a]	13 149
Nombre d'examens administrés	30 950	939	8 749
Nombre de postulants embauchés	836	254	112

Source : Système de ressourcement de la fonction publique, Système de correction des examens et de production des rapports de la Commission de la fonction publique (CFP) et dossiers de la CFP sur les activités d'embauche et de dotation.

[a] Contrairement aux autres exercices financiers, les données de 2012-2013 incluent les demandes et les postulants issus des répertoires ciblés des organisations pour la campagne de recrutement 2012-2013 et ne tiennent pas compte des demandes et postulants issus des répertoires généraux de 2011-2012 qui ont été prolongés.

2.21 L'initiative de RLP, en place depuis 2005, permet de recruter des candidats provenant d'un large éventail de disciplines aux fins de nomination à des postes de niveau intermédiaire et supérieur liés au domaine des politiques publiques au sein de la fonction publique du Canada. Le processus de sélection unique et structuré de l'initiative comporte plusieurs étapes. Il cible des diplômés et professionnels très performants qui ont le potentiel voulu pour façonner les politiques publiques de demain au Canada. En 2013-2014, 28 candidats se sont qualifiés pour cette initiative; de ce nombre, sept ont été nommés à des postes au cours de l'exercice. À titre de comparaison, 31 candidats s'y étaient qualifiés et 11 avaient été nommés à des postes en 2012-2013.

[14] La campagne de recrutement postsecondaire n'est pas le seul moyen permettant aux nouveaux diplômés d'entrer à la fonction publique.

2.22 En plus d'avoir recours à ces programmes de recrutement, les ministères et organismes peuvent également nommer directement d'anciens étudiants qui ont participé à un programme, à un poste de durée déterminée ou indéterminée dans la fonction publique pour lequel ils sont qualifiés; il s'agit là d'un mécanisme appelé « intégration des étudiants ». En 2013-2014, la CFP a mis sur pied une nouvelle mesure permettant d'estimer la proportion de nominations pour une période indéterminée effectuées au moyen du mécanisme d'intégration des étudiants. Cette mesure dresse un portrait plus complet des mécanismes de recrutement à ce type de postes dans la fonction publique. Grâce à cette nouvelle méthode, il a été estimé qu'environ 12 % des nominations pour une période indéterminée[15] à la fonction publique ont été effectuées au moyen du mécanisme d'intégration des étudiants.

2.23 Le tableau 16 montre que, après le recrutement général[16], l'intégration des étudiants constitue le principal mécanisme de recrutement pour une période indéterminée dans la fonction publique; en 2013-2014, le mécanisme d'intégration des étudiants a été à l'origine de 12 % des nominations pour une période indéterminée. Quant au programme de RP, il compte pour 3 % des nominations pour une période indéterminée.

Tableau 16 : Estimation du pourcentage des nominations pour une période indéterminée à la fonction publique en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, selon la méthode de recrutement, pour l'exercice financier 2013-2014

Méthode de recrutement[a]	% des nominations pour une période indéterminée[b]
Recrutement postsecondaire	3
Recrutement de leaders en politiques	0
Intégration des étudiants	12
Recrutement général[c]	85

Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique (CFP) sur les activités d'embauche et de dotation recoupés avec ses sources de données administratives

[a] Les méthodes de recrutement s'excluent mutuellement.

[b] Les données sont basées sur les nominations pour une période indéterminée figurant dans les dossiers de la CFP sur les activités d'embauche et de dotation recoupées avec les sources de données administratives (environ 80%).

[c] Le recrutement général est défini par les nominations à la fonction publique qui ne relèvent pas d'un programme de recrutement ou de l'intégration des étudiants.

[15] Le taux d'intégration des étudiants est calculé à partir des données sur les nominations pour une période indéterminée, comparées aux sources de données administratives de la CFP. En 2013-2014, la CFP a pu établir la correspondance avec ses sources de données administratives pour environ 80 % des nominations pour une période indéterminée.

[16] On entend par recrutement général les nominations à la fonction publique qui n'ont pas été effectuées au moyen de programmes de recrutement ou du mécanisme d'intégration des étudiants.

Soutien aux ministères et organismes pour la gestion des réductions d'effectif

Sélection aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité

2.24 Lorsque seulement certains postes d'une unité de travail sont éliminés, les ministères et organismes ont recours à un processus appelé Sélection des fonctionnaires aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité (SMPMD). Ce processus permet de sélectionner, parmi un groupe de fonctionnaires qui exercent des fonctions semblables, ceux qui seront maintenus en poste et ceux qui seront déclarés excédentaires. Le processus de SMPMD permet aux gestionnaires de conserver les compétences dont ils auront besoin pour répondre à leurs besoins actuels et futurs et de remplir ainsi leur mandat.

2.25 Les fonctionnaires sélectionnés aux fins de mise en disponibilité à la suite d'un processus de SMPMD peuvent porter plainte au Tribunal de la dotation de la fonction publique (TDFP). La LEFP établit la CFP comme *partie* pour toute plainte présentée au TDFP. La CFP peut ainsi s'assurer que l'interprétation de ses lignes directrices et documents d'orientation est exacte; il s'agit également d'une occasion pour la CFP de déterminer les éléments pour lesquels des éclaircissements ou des orientations supplémentaires pourraient s'avérer nécessaires. À ce titre, la CFP a effectué le suivi de chaque plainte concernant une mise en disponibilité présentée au TDFP en 2013-2014, ce qui lui a permis de constater que l'évaluation est tout aussi importante dans les processus de SMPMD que dans les processus de nomination. Cette constatation a d'ailleurs été intégrée à l'examen des processus de SMPMD que réalise la CFP.

2.26 **Examen des processus de sélection des fonctionnaires aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité** – Comme l'indique son *Rapport annuel 2012-2013*, la CFP a entrepris l'examen des processus de SMPMD. Cet examen visait à évaluer la conformité d'un échantillon de processus de SMPMD avec le *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* (REFP), à cibler les pratiques dignes de mention susceptibles d'améliorer la conduite des futurs processus de SMPMD, et à favoriser l'apprentissage à l'échelle de la fonction publique. Ainsi, la CFP a examiné un échantillon de 36 processus de SMPMD tenus du 1er janvier 2012 au 31 décembre 2013 dans neuf ministères et organismes qui devaient faire l'objet d'une vérification de la CFP durant les exercices 2012-2013 et 2013-2014. Les observations ci-après donnent un aperçu des constatations faites pour les neuf ministères et organismes, et l'échantillon de processus de SMPMD examinés. Même si ces constatations sont instructives, elles ne peuvent être généralisées à l'échelle de la fonction publique.

2.27 Globalement, les résultats ont montré que les processus de SMPMD examinés respectaient le REFP. Plus précisément, la CFP a constaté que dans les 36 processus de SMPMD examinés, les fonctionnaires touchés qui ont été évalués et maintenus en poste répondaient aux critères ayant servi à prendre la décision de sélection. Les décisions de maintien en poste ou de mise en disponibilité ont été documentées, et les fonctionnaires touchés qui ont été évalués dans le cadre du même processus de SMPMD ont été informés des décisions de sélection. L'examen a par ailleurs montré que la CFP a été informée, le cas échéant, du nom des fonctionnaires qui seraient mis en disponibilité et de la date de mise en disponibilité proposée.

Pratiques dignes de mention

Durant l'examen des processus de sélection des fonctionnaires aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité (SMPMD), la Commission de la fonction publique a relevé des pratiques dignes de mention qui pourraient avoir contribué à atténuer le stress ressenti, à réduire l'incertitude et à accroître la transparence des processus de SMPMD. Voici quelques-unes de ces pratiques :

- Avant d'entreprendre tout processus de SMPMD, les ministères et organismes ont déployé des efforts pour réduire de façon proactive le nombre de processus de SMPMD réalisés et le nombre de fonctionnaires touchés, notamment grâce aux mesures suivantes :
  - demander s'il y avait des volontaires pour une mise en disponibilité;
  - pourvoir les postes vacants en les offrant aux fonctionnaires touchés qui étaient qualifiés;
  - cibler les fonctionnaires touchés qui étaient disposés à une réinstallation, dans les cas où une partie de la charge de travail devait être transférée dans une autre région.
- Les ministères et organismes ont communiqué avec les gestionnaires et les fonctionnaires par différents moyens (p. ex. communiqués de la haute direction, annonces sur les sites Web internes et séances d'information), ce qui a favorisé une meilleure compréhension des répercussions et des approches à adopter.
- Les ministères et organismes ont mis sur pied un exercice de surveillance tenu après le processus de SMPMD, afin d'assurer la conformité et de reconnaître les pratiques dignes de mention et les possibilités d'amélioration dans le futur. Grâce à la surveillance, il est possible de repérer les problèmes qui devraient être réglés, de gérer et de minimiser les risques, et d'améliorer le rendement en dotation.

2.28 La CFP continuera de collaborer avec les intervenants pour tirer parti des leçons apprises dans le cadre des consultations, de l'analyse des résultats du Sondage sur la dotation et du programme d'examen des processus de SMPMD. Elle rendra compte des nouvelles tendances observées à cet égard.

Droits de priorité

2.29 Les fonctionnaires dont le poste a été déclaré excédentaire bénéficient d'un droit de priorité de nomination pour une période limitée ou indéfinie[17]. Les gestionnaires d'embauche doivent prendre leur candidature en considération lorsqu'ils pourvoient des postes pour lesquels ils pourraient être qualifiés. La CFP a amélioré ses politiques et ses services de soutien pour faciliter le placement du plus grand nombre possible de bénéficiaires de priorité, et ce, dans les plus brefs délais. Le Programme d'administration des priorités peut donc à la fois répondre aux besoins en dotation de la fonction publique et contribuer au maintien en poste des fonctionnaires dont les connaissances, les compétences et l'expérience ont une valeur inestimable, et dans lesquels les ministères et organismes ont déjà investi.

[17] Lorsque l'administrateur général d'une organisation sait ou peut prévoir qu'un poste pour une période indéterminée pourra être offert à un fonctionnaire excédentaire, il lui fournit une garantie d'offre d'emploi raisonnable. Lorsqu'il est impossible de prévoir la disponibilité de postes, le fonctionnaire doit choisir parmi différentes options, dont celle de bénéficier d'un droit de priorité de fonctionnaire excédentaire pour une période limitée (un an) pour trouver un autre emploi à la fonction publique.

2.30 **Le Programme d'administration des priorités de la CFP** favorise la présentation et le placement des bénéficiaires de priorité à la fonction publique, comme le prévoient la LEFP et le REFP. Conformément à ce cadre juridique, les personnes répondant à des conditions précises ont le droit, pour une période limitée ou indéfinie, d'être nommées à des postes pour lesquels elles sont qualifiées (voir la liste des types de droits de priorité à l'annexe 6). La CFP a l'obligation de s'assurer du respect de ces droits de priorité et de la nomination des bénéficiaires de priorité aux postes vacants, s'ils sont qualifiés.

2.31 **Améliorations apportées au Cadre stratégique des nominations prioritaires** – En septembre 2013 est entré en vigueur un Cadre stratégique des nominations prioritaires amélioré (comprenant les Lignes directrices sur les nominations prioritaires, la Directive sur l'administration des priorités et un modèle de ressourcement révisé). Mis en œuvre après de vastes consultations avec les administrateurs généraux, chefs des RH, gestionnaires et agents négociateurs, ce cadre renforce la responsabilisation et clarifie les rôles et responsabilités en matière d'administration des droits de priorité.

2.32 Le Système de gestion de l'information sur les priorités (SGIP) est un système électronique servant à gérer la présentation et le placement des bénéficiaires de priorité. En 2013-2014, la CFP a continué d'améliorer le SGIP afin de faciliter le placement de ces personnes dans les ministères et organismes; elle a notamment modifié le système de façon à simplifier le processus de ciblage des personnes qualifiées bénéficiant d'un droit de priorité en vue de possibilités d'emploi éventuelles, et à s'assurer que l'ordre de préséance des droits de priorité est respecté lorsque les nominations sont effectuées.

Tendances en matière d'administration des priorités

2.33 **Nombre de bénéficiaires de priorité** – Le nombre total de bénéficiaires de priorité a diminué de 23,1 % au cours de l'exercice, à mesure qu'ils étaient nommés à des postes vacants. Ainsi, le nombre total de bénéficiaires de priorité actifs à la fin de l'exercice est passé à 2 240[18] (voir le tableau 48 à l'annexe 2).

2.34 **Le nombre de nouvelles inscriptions** a diminué de 29,7 % par rapport à l'exercice précédent (2 263 contre 3 219). Près du tiers de ces nouvelles inscriptions (31,2 %) correspondaient à des bénéficiaires de priorité de fonctionnaire excédentaire. En 2012-2013, ces personnes représentaient près des deux tiers des nouvelles inscriptions (63,7 %).

2.35 Le nombre total de nouveaux bénéficiaires de priorité à titre de personne mise en disponibilité est passé de 31 en 2012-2013 à 377 en 2013-2014; la plupart de ces personnes ont été mises en disponibilité lorsque leur droit de priorité de fonctionnaire excédentaire a pris fin. Le nombre de nouveaux bénéficiaires d'une priorité de réintégration (bénéficiaires de priorité qui acceptent une nomination à un poste de niveau inférieur pour assurer leur continuité d'emploi) est passé de 356 en 2012-2013 à 407 en 2013-2014 (augmentation de 14,3 %).

[18] Des 2 240 bénéficiaires de priorité actifs, 532 étaient en congé autorisé, 467 étaient en congé en raison de la réinstallation de leur conjoint et 347 étaient des personnes nommées à un poste de niveau inférieur qui bénéficiaient d'un droit de priorité de réintégration pour une période d'un an à un poste de groupe et niveau identiques ou équivalents à ceux de leur poste antérieur. Ces trois groupes représentaient 60 % de tous les bénéficiaires de priorité actifs.

2.36 Le nombre total de bénéficiaires de priorité retirés du système des priorités a augmenté, passant de 2 115 en 2012-2013 à 2 988 en 2013-2014 :

- 1 235 bénéficiaires de priorité ont été nommés à un poste, soit une hausse de 29,2 %;
- 627 droits de priorité ont expiré, soit une augmentation de 53,3 %;
- 230 bénéficiaires de priorité ont pris leur retraite ou remis leur démission, soit une hausse de 69,1 %.

2.37 Pour procéder à une nomination pour une période indéterminée, il faut d'abord obtenir une autorisation en matière de priorité de la CFP : les candidatures de bénéficiaires de priorité disponibles dans le système doivent être prises en considération avant qu'une nomination puisse être effectuée. L'embauche pour une période indéterminée à la fonction publique a augmenté de 31,1 % en 2013-2014, et les activités de dotation pour une période indéterminée au sein de la fonction publique ont connu une hausse de 4,7 %[19]. Le nombre de demandes d'autorisation en matière de priorité présentées par les organisations[20] a également augmenté pour atteindre 22 530, comparativement à 16 999 en 2012-2013 (hausse de 32,5 %). Le nombre total de nominations de bénéficiaires de priorité a augmenté dans une proportion semblable, passant de 956 en 2012-2013 à 1 235 en 2013-2014 (hausse de 29,2 %). En plus des 1 235 personnes nommées à des postes de groupe et niveau identiques ou équivalents à ceux de leur poste antérieur, 407 bénéficiaires de priorité ont été nommés à des postes de niveau inférieur[21].

2.38 La majorité des nominations de bénéficiaires de priorité effectuées au cours de la période de référence (672 nominations ou 54,4 % du total) visaient des postes dans les groupes professionnels suivants : Services administratifs (AS), Commis aux écritures et aux règlements (CR) et Administration des programmes (PM). Il s'agit de trois des groupes les plus touchés par les réaménagements d'effectif. Les deux tiers (67,5 %) des nominations (tous types de priorité confondus) visaient des postes au sein de l'organisation d'attache du bénéficiaire de priorité.

Tableau 17 : Fonctionnaires excédentaires : Nouveaux bénéficiaires de priorité et nominations, selon l'exercice financier

	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Nouveaux bénéficiaires de priorité	422	226	577	2 051	706
Nominations	144	240	317	683	831

Source : Système de gestion de l'information sur les priorités de la Commission de la fonction publique

[19] Cette donnée tient compte des promotions, des déplacements latéraux et régressifs (y compris les mutations) et des nominations intérimaires d'au moins quatre mois de fonctionnaires qui occupaient déjà un poste pour une période indéterminée.

[20] Cette donnée englobe les demandes s'appliquant à des postes de durée déterminée et indéterminée.

[21] Au cours des exercices précédents, les rapports de la CFP présentaient uniquement les nominations qui entraînaient le retrait du bénéficiaire de priorité du système des priorités. Pour le présent exercice et les exercices à venir, la CFP rendra également compte des nominations de bénéficiaires de priorité à des postes pour une période indéterminée de niveau inférieur, lesquelles donnent lieu à un autre droit de priorité pour une période d'un an en vertu duquel les bénéficiaires ont la possibilité de réintégrer un poste de niveau équivalent à celui de leur poste antérieur.

Placement des bénéficiaires de priorité de fonctionnaire excédentaire

2.39 En 2013-2014, une diminution des activités liées aux réaménagements d'effectif des ministères et organismes a entraîné une réduction du nombre de nouveaux bénéficiaires de priorité de fonctionnaire excédentaire (lequel est passé de 2 051 à 706). Suivant la tendance observée en 2012-2013, la majorité des nouveaux droits de priorité de fonctionnaire excédentaire étaient valides pour une période d'un an (507 sur 706, soit 71,8 %). La proportion de nominations des bénéficiaires de priorité de fonctionnaire excédentaire par rapport à l'ensemble des nominations de bénéficiaires de priorité a connu une légère baisse en 2013-2014, passant de 71,4 % à 67,3 %.

2.40 Au 31 mars 2014, 244 bénéficiaires de priorité de fonctionnaire excédentaire pour une période d'un an étaient inscrits dans le système, ce qui représente une diminution par rapport à 2012-2013 (759). Bien que 469 bénéficiaires d'un droit de priorité de fonctionnaire excédentaire valide pour une période d'un an aient été nommés en priorité au cours de l'exercice 2013-2014, 377 ont vu leur priorité de fonctionnaire excédentaire converti en priorité de personne mise en disponibilité au cours de l'année (voir le tableau 18).

2.41 Dans ce contexte, le fonctionnaire qui n'obtient pas de nomination pour une période indéterminée pendant la période de validité d'un an de sa priorité de fonctionnaire excédentaire est mis en disponibilité. Même s'il perd alors sa qualité de fonctionnaire, il obtient un droit de priorité à titre de personne mise en disponibilité pour une période d'un an, droit qui a préséance sur la plupart des autres droits de priorité. Cette personne a également le droit, pendant cette dernière année, de postuler à titre de candidat à tout processus de dotation ouvert aux fonctionnaires. Quelque 35 bénéficiaires de priorité à titre de personne mise en disponibilité ont été nommés au cours de l'exercice 2013-2014. Au 31 mars 2014, 311 bénéficiaires de ce droit de priorité étaient inscrits dans le système.

Tableau 18 : Conversion de priorité de fonctionnaire excédentaire en priorité de personne mise en disponibilité

Du 1er avril 2013 au 31 mars 2014

Type de priorité	Reports[a]	Nouveaux dossiers	Total (reports + nouveaux dossiers)	Personnes nommées	Démissions ou départs à la retraite	Droits de priorité expirés	Autres retraits de la liste de priorités[b]	Total des retraits de la liste de priorités	Dossiers actifs à la fin de la période
Fonctionnaires excédentaires (durée limitée et durée illimitée)	1 304	706	2 010	831	124	1	661	1617	393
Personnes mises en disponibilité (art. 41)	27	377	404	35	10	26	22	93	311

Source : Système de gestion de l'information sur les priorités de la Commission de la fonction publique

[a] Le nombre de reports du 31 mars 2013 est différent du nombre de dossiers actifs au 31 mars 2013 qui a été publié dans le rapport annuel de l'année dernière, en raison de nouveaux bénéficiaires de priorité inscrits à la fin de mars 2013 et activités après le début du nouvel exercice. La validation des données dans le Système de gestion de l'information sur les priorités peut également avoir eu une incidence sur les données présentées.

[b] Les changements aux types de priorité sont inclus dans la rubrique « Autres retraits de la liste de priorités ».

2.42 Afin d'offrir un soutien additionnel aux bénéficiaires de priorité à titre de personne mise en disponibilité, la CFP a lancé, en novembre 2013, un projet pilote visant à leur donner accès à Publiservice, le site Web du gouvernement du Canada qui répertorie les annonces d'emploi et les notifications à l'interne. Le projet pilote permet aux bénéficiaires de priorité à titre de personne mise en disponibilité d'avoir directement accès à ces possibilités d'emploi au moyen d'une approche libre-service, améliorant ainsi leur capacité d'obtenir un emploi permanent dans la fonction publique fédérale. Au 31 mars 2014, 55 bénéficiaires de priorité à titre de personne mise en disponibilité s'étaient inscrits à Publiservice.

Soutien aux anciens membres des Forces armées canadiennes et de la Gendarmerie royale du Canada

2.43 En 2013-2014, le nombre de membres des Forces armées canadiennes (FAC) et de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) libérés pour des raisons médicales inscrits dans le système de priorité a augmenté, passant de 68 à 105, après trois années de diminution constante. Le nombre d'anciens membres dont le droit de priorité a expiré sans qu'une nomination ait été effectuée a connu une légère hausse : de 95 en 2012-2013, il est passé à 108 en 2013-2014.

2.44 De 2008-2009 à 2011-2012, les membres des FAC et de la GRC libérés pour des raisons médicales affichaient le plus haut taux de nomination (72,3 %) parmi tous les groupes de bénéficiaires de priorité. Le nombre de nominations de membres de ce groupe avait en effet varié de 150 à un peu plus de 200 par exercice. Cela témoignait de l'engagement des ministères et organismes à l'égard du placement de ces anciens membres, qui possèdent les compétences nécessaires pour un poste à la fonction publique.

2.45 Toutefois, la situation a changé en 2012-2013 : le nombre total de nominations à l'échelle de la fonction publique a diminué. En effet, la majorité des nominations de bénéficiaires de priorité visaient des bénéficiaires de priorité excédentaire nommés dans leur propre organisation puisque, en vertu de la LEFP, ce type de priorité prime sur tous les autres (voir la liste des types de droits de priorité à l'annexe 6).

2.46 Ce changement a eu une incidence manifeste sur les anciens membres libérés pour des raisons médicales, puisque seulement 31 membres des FAC et de la GRC ont été nommés en 2012-2013. De même, seulement 43 membres des FAC et de la GRC ont été nommés en 2013-2014 (voir le tableau 19).

2.47 Pour remédier à la situation, le ministre des Anciens Combattants a déposé au Parlement le projet de loi C-27, Loi modifiant la Loi sur l'emploi dans la fonction publique (accès élargi à l'embauche pour certains militaires et anciens militaires des Forces canadiennes). Au moment de la publication du présent rapport, le processus législatif suivait son cours. Si le projet de loi reçoit la sanction royale, les anciens combattants qualifiés libérés pour des raisons médicales attribuables à une maladie ou à une blessure liée au service auront la préséance sur tout autre bénéficiaire de priorité statutaire pendant une période de cinq ans. La période de validité du droit de priorité réglementaire des anciens membres des FAC libérés pour des raisons médicales non attribuables au service serait aussi prolongée de deux à cinq ans.

2.48 Le projet de loi prévoit aussi deux autres mécanismes pour appuyer l'embauche des anciens combattants et des membres actuels des FAC comptant au moins trois ans de service militaire : une disposition sur la « préférence accordée aux anciens combattants » facilitant la nomination d'anciens combattants qualifiés à des postes ouverts au public canadien, ainsi qu'une disposition concernant l'admissibilité qui permettrait aux anciens combattants et aux membres actuels des FAC de participer à tous les processus de nomination internes annoncés du gouvernement du Canada.

2.49 Si le projet de loi reçoit la sanction royale, la CFP collaborera étroitement avec les ministères de la Défense nationale et des Anciens Combattants afin de s'assurer que toutes les personnes touchées par ces changements sont au fait des nouveaux droits de priorité et de l'accès accru aux possibilités d'emploi dans la fonction publique.

2.50 De plus, des améliorations ont été apportées au Programme d'administration des priorités de la CFP au cours des deux dernières années, touchant notamment le Cadre stratégique des nominations prioritaires et le SGIP. Ces améliorations permettront de favoriser encore davantage la présentation et le placement des membres des FAC libérés pour des raisons médicales.

Tableau 19 : Anciens membres des Forces armées canadiennes ou de la Gendarmerie royale du Canada libérés pour des raisons médicales – Nouveaux bénéficiaires de priorité et nominations, selon l'exercice financier

	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Nouveaux bénéficiaires de priorité	301	249	206	68	105
Nominations	215	154	158	31	43

Source : Système de gestion de l'information sur les priorités de la Commission de la fonction publique

Innovation à l'appui de la dotation

2.51 La CFP continue de moderniser ses services de dotation et d'évaluation en étroite collaboration avec les ministères et organismes. Elle continue de créer et d'améliorer ses lignes directrices, processus, outils et services pour favoriser une mobilisation efficace des chercheurs d'emploi, offrir un soutien aux conseillers en RH et aux gestionnaires, et assurer la qualité des nominations à la fonction publique.

2.52 Parmi les innovations en matière d'évaluation, notons l'application accrue des normes de conception universelle des examens standardisés de la CFP. Les normes de conception universelle des examens permettent d'assurer dès le départ que les outils d'évaluation sont conçus et élaborés de manière à rendre les examens accessibles à un large éventail de personnes. Par exemple, il est préférable pour toutes les personnes évaluées que les examens soient rédigés dans un langage clair et simple qui évite les formulations inutilement complexes. Les normes de conception universelle des examens peuvent réduire le besoin de mesures d'adaptation, même si elles ne peuvent le supprimer tout à fait.

Normes de conception universelle des examens

Les examens standardisés de la Commission de la fonction publique (CFP) sont élaborés conformément aux normes de conception universelle des examens. Les nouveaux examens ainsi élaborés par nos spécialistes en évaluation intègrent les nouveaux résultats de recherche prometteurs et sont mis à l'essai auprès d'un vaste échantillon de candidats éventuels. Par exemple, la CFP a mis à l'essai, en 2013-2014, 800 nouvelles questions d'examen de langue seconde auprès d'un groupe représentatif de la population canadienne, incluant plus de 40 000 personnes. Les questions ont notamment été conçues de manière à réduire l'incidence des obstacles potentiels liés à la mémoire de travail, à la détection et au balayage optiques. En supprimant ces obstacles, la CFP a permis à un plus grand nombre de personnes de passer les examens standardisés sans avoir besoin de mesures d'adaptation particulières. Au cours des prochaines années, la CFP examinera l'effet des normes de conception universelle des examens sur le nombre de demandes de mesures d'adaptation.

2.53 **Utilisation accrue des tests en ligne et mise à profit de l'infrastructure pour appuyer les ministères et organismes et réduire les coûts** – Les tests en ligne désignent en fait des examens supervisés administrés dans des installations informatiques désignées dans les bureaux de la CFP ou des autres ministères et organismes. La CFP a continué d'accroître sa capacité de fournir des examens en ligne, comptant à ce jour plus de 492 installations (une hausse de 23 % comparativement à l'exercice 2012-2013) dans 88 ministères et organismes, et 1 972 fonctionnaires accrédités qui sont qualifiés pour administrer ces examens (une augmentation de 31 % par rapport à l'exercice 2012-2013). L'utilisation des tests en ligne a augmenté de façon constante et représente maintenant 54 % de tous les examens administrés par la CFP (voir le tableau 20).

Tableau 20 : Utilisation des examens papier-crayon et des examens en ligne, selon l'exercice financier

Types d'examen	2009-2010 (%)	2010-2011 (%)	2011-2012 (%)	2012-2013 (%)	2013-2014 (%)
Examens papier-crayon	62,0	59,0	55,8	50,0	46,0
Examens en ligne	38,0	41,0	44,2	50,0	54,0

Source : Système de correction des examens et de production des rapports de la Commission de la fonction publique, au 31 mars 2014

2.54 **Innovation en matière d'évaluation de la langue seconde** – L'utilisation des tests d'Évaluation en langue seconde (ELS) de la CFP est obligatoire pour les nominations aux postes bilingues dans la fonction publique fédérale qui sont assujettis à la LEFP. La CFP s'efforce continuellement d'assurer que les résultats d'examen dressent un portrait fidèle des compétences linguistiques et que le contenu des tests est protégé. En 2013-2014, la CFP a mis en place les examens en ligne obligatoires pour les ELS, terminé la mise en œuvre des tests générés par ordinateur (TGO) et mis à profit sa nouvelle approche de mise à l'essai du contenu des tests.

2.55 Les tests en ligne obligatoires permettent de réduire les risques de sécurité liés à l'envoi, à la réception et à l'entreposage des examens papier-crayon. De plus, ils contribuent à l'atteinte des objectifs du gouvernement du Canada quant à la réduction de la consommation de papier. Ils permettent également de réduire le temps nécessaire à la correction et à la communication des résultats au personnel des RH et aux gestionnaires d'embauche, favorisant ainsi l'efficience globale de l'administration des examens. En 2013-2014, plus de 90 % des tests d'ELS de la CFP ont été administrés en ligne, ce qui a entraîné une réduction de 80 % du nombre d'examens papier-crayon envoyés par la poste, comparativement à l'exercice 2012-2013.

2.56 En 2009, la CFP a entrepris l'élaboration de tests générés par ordinateur (TGO) afin d'accroître la sécurité des ELS et de réduire le risque de tricherie. Il s'agit de tests uniques (ayant tous le même niveau de difficulté) qui sont produits automatiquement à partir d'une banque de questions. Les TGO permettent d'accroître la sécurité des examens en réduisant les risques qu'un candidat reçoive une série de questions identiques à diverses occasions. Ils contribuent également à la continuité des services d'ELS en permettant à la CFP de modifier le contenu sans interrompre l'accès aux tests. En 2012-2013, la CFP a mis en service les TGO pour le test d'expression écrite pour les ELS, puis, en 2013-2014, elle a procédé à la pleine mise en œuvre des TGO pour le test de compréhension de l'écrit pour les ELS.

Mise à l'essai du nouveau contenu des tests d'Évaluation en langue seconde

En 2013-2014, la Commission de la fonction publique (CFP) a mis à l'essai le nouveau contenu des tests d'Évaluation en langue seconde en incorporant dans les tests officiels certaines questions conformément aux pratiques exemplaires des autres organisations d'évaluation professionnelle. Cette pratique efficiente et rentable permet de produire des questions d'excellente qualité dans les deux langues officielles. Cette approche a permis à la CFP d'enrichir sa banque de questions d'examen, d'accroître la diversité des personnes participant à la mise à l'essai des questions pilotes, tout en éliminant la nécessité de tenir des séances d'essai distinctes partout au pays et en réduisant d'autant les coûts connexes (incluant les frais de déplacement).

2.57 Les **tests en ligne non supervisés** (TELNS) permettent aux ministères et organismes de cibler les candidats qualifiés dès le début du processus de dotation et d'améliorer la qualité des nominations. Cette méthode d'évaluation plus rapide et rentable permet aux gestionnaires d'embauche de réduire le nombre de postulants à prendre en considération, tout en répondant aux attentes des chercheurs d'emploi qui souhaitent une prise de décision rapide, en plus de suivre l'évolution des ministères et organismes vers l'utilisation de plateformes électroniques. Les postulants qui réussissent ces tests sont ensuite invités à passer un test semblable dans un environnement supervisé. La CFP offre des avis et conseils aux ministères et organismes, notamment en indiquant à quelles étapes du processus de sélection il convient d'utiliser les TELNS. Les TELNS de la CFP ont été administrés à 21 886 postulants en 2013-2014.

2.58 Par ailleurs, la CFP offre des tests non supervisés d'autoévaluation des compétences en expression écrite dans la langue seconde dont les résultats sont uniquement accessibles au postulant. Les postulants peuvent ainsi évaluer leur niveau de compétence avant de présenter leur demande d'emploi. En 2013-2014, ces tests ont été utilisés dans plus de 256 processus de dotation visant des postes bilingues, ce qui a contribué à accroître l'efficacité et l'efficience des processus de nomination, en permettant aux postulants d'avoir une meilleure idée des exigences linguistiques du poste. Les résultats de cette autoévaluation ne sont pas pris en considération dans le processus de nomination, mais ils fournissent des renseignements utiles aux candidats quant à leur capacité de répondre aux exigences linguistiques du poste. Chaque candidat doit cependant passer avec succès les examens supervisés d'évaluation en langue seconde avant d'être effectivement nommé à un poste à dotation bilingue impérative.

Examen d'entrée à la fonction publique

En 2010-2011, la Commission de la fonction publique (CFP) a commencé à investir dans un projet d'innovation s'échelonnant sur plusieurs années et visant à élaborer un examen pluridimensionnel d'entrée à la fonction publique. En 2013-2014, la CFP a lancé un autre test en ligne non supervisé conçu pour évaluer le jugement dans des situations liées au travail pour les postes d'agent. Cet examen venait compléter la gamme de tests non supervisés pour l'Examen d'entrée à la fonction publique (EEFP). L'examen a été utilisé dans le cadre du programme de Recrutement postsecondaire (RP) et est maintenant accessible aux gestionnaires d'embauche dans l'ensemble de la fonction publique fédérale. Dans le cadre du programme de RP, 12 429 postulants ont été invités à passer les tests non supervisés pour l'EEFP. De ce nombre, 48 % (5 941) ont réussi les tests et ont été convoqués à une séance d'évaluation supervisée. Ce type d'approche en matière d'évaluation permet aux postulants de passer l'examen à l'endroit de leur choix, ce qui réduit les déplacements et offre plus de souplesse au cours du processus d'évaluation. En plus d'accélérer l'évaluation, cette approche permet aux gestionnaires de repérer les candidats éventuels les mieux qualifiés tôt dans le processus et de s'acquitter plus facilement de leurs obligations quant à l'application de la zone nationale de sélection.

2.59 En 2013-2014, la CFP a continué d'héberger sur sa Fonctionnalité de tests en ligne (FTEL) les examens en ligne standardisés de certains autres ministères et organismes, incluant le Test d'aptitude et l'Inventaire des traits auto-descriptifs de la personnalité des Forces armées canadiennes ainsi que la Batterie de tests d'aptitude au travail policier de la GRC, qui sont utilisés aux fins de recrutement général et de placement. Le tableau 21 montre que le nombre d'examens ministériels administrés au moyen de la FTEL a plus que quadruplé en 2013-2014, ce qui a évité aux ministères et organismes de créer leur propre infrastructure d'évaluation, en plus de réduire les coûts associés à l'impression et au contrôle des stocks pour les examens papier-crayon traditionnels.

Tableau 21 : Tests ministériels administrés à l'aide de la plateforme Fonctionnalité de tests en ligne

Plateforme FTEL	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Tests ministériels	1 239	3 990	17 808

Source : Système de correction des examens et de production des rapports de la Commission de la fonction publique, au 31 mars 2014

2.60 **Améliorations apportées au Système de ressourcement de la fonction publique** – Le Système de ressourcement de la fonction publique est le système de recrutement accessible au moyen du site Web emplois.gc.ca du gouvernement fédéral. Conçu pour traiter un grand nombre de demandes d'emploi et faciliter la présélection rapide des postulants en fonction des qualifications requises, ce système continue de faire l'objet de mises à jour régulières pour assurer que tous les Canadiens peuvent postuler les possibilités d'emploi pour les postes ouverts au public. En 2013-2014, les améliorations portaient principalement sur les tests non supervisés, l'accès aux annonces d'emploi internes pour les bénéficiaires de priorité à titre de personnes mises en disponibilité et l'amélioration de la convivialité du système.

2.61 Au sujet de la convivialité du système, la CFP a analysé les renseignements provenant des sondages et des essais effectués par les utilisateurs, en plus des réactions et commentaires de la clientèle pour mieux comprendre l'expérience client des utilisateurs. À la lumière de ces résultats, la CFP cherchera avant tout à améliorer l'efficacité de ses systèmes de dotation et à simplifier la navigation pour les utilisateurs du système, pour leur permettre de trouver plus facilement les renseignements essentiels et d'accomplir leurs tâches principales.

CHAPITRE 3

Impartialité politique de la fonction publique

Points saillants

- La Commission de la fonction publique (CFP) a amélioré ses activités de communication et de sensibilisation afin de mieux faire connaître aux fonctionnaires leurs droits et responsabilités légales à l'égard des activités politiques.
  - Pendant le projet pilote d'une durée d'un an qui a pris fin le 31 mars 2014, l'Outil d'autoévaluation des activités politiques révisé a été utilisé 2 300 fois. Les commentaires fournis tout au long du projet par les utilisateurs dans les questionnaires de rétroaction anonymes ont permis de déterminer les modifications nécessaires, lesquelles ont été mises en œuvre.
  - La CFP a conçu une courte vidéo d'animation pour expliquer aux fonctionnaires le processus à suivre pour obtenir la permission de la CFP avant de tenter de devenir, ou d'être, candidat à une élection.
- En 2013-2014, le niveau de sensibilisation des fonctionnaires à l'égard de leurs droits et responsabilités légales en matière d'activités politiques a continué de croître. Parmi les fonctionnaires ayant répondu au Sondage sur la dotation de 2013, 75 % ont indiqué qu'ils étaient sensibilisés à leurs droits et responsabilités légales, ce qui représente une hausse par rapport à 2011 (69 %) et 2012 (73 %).
- En 2013-2014, la CFP a reçu 155 nouvelles demandes de fonctionnaires sollicitant la permission de tenter de devenir, ou d'être, candidat à une élection. Il s'agit du nombre de demandes le plus élevé jamais reçu au cours d'un même exercice. Toutes les décisions de la Commission respectaient le délai de 30 jours prescrit dans le *Règlement concernant les activités politiques*.

3.1 Le préambule de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) établit qu'il est dans l'intérêt du Canada de pouvoir compter sur une fonction publique impartiale et axée sur le mérite et que ces valeurs doivent être protégées de façon indépendante.

3.2 La LEFP confère à la Commission de la fonction publique (CFP) des responsabilités précises à cet égard. D'abord et avant tout, il lui appartient de s'assurer que les nominations[22] assujetties à la LEFP sont exemptes de toute influence politique.

3.3 Les dispositions régissant les activités politiques énoncées dans la partie 7 de la LEFP reconnaissent aux fonctionnaires le droit de se livrer à des activités politiques, pourvu que ces activités ne portent pas atteinte ou ne semblent pas porter atteinte à leur capacité d'exercer leurs fonctions de façon politiquement impartiale.

3.4 La CFP administre les dispositions de la LEFP régissant les activités politiques des fonctionnaires et des administrateurs généraux. Elle joue plus précisément trois rôles à cet égard. Premièrement, elle fournit des conseils aux fonctionnaires sur leurs droits et responsabilités légales à l'égard des activités politiques. Deuxièmement, la CFP rend des décisions concernant la permission de tenter de devenir, ou d'être, candidat à une élection fédérale, provinciale, territoriale ou municipale et, le cas échéant, le congé sans solde à cette fin. Troisièmement, la CFP est investie du pouvoir exclusif de mener des enquêtes relativement aux allégations de participation de fonctionnaires ou d'administrateurs généraux à des activités politiques irrégulières. Si l'enquête permet d'établir qu'il y a eu une activité politique irrégulière, la Commission peut prendre toute mesure corrective qu'elle juge appropriée[23].

3.5 Le maintien de l'impartialité politique de la fonction publique est une responsabilité qui incombe à tous les fonctionnaires, peu importe leur niveau et leurs fonctions. Notamment, les administrateurs généraux jouent un rôle de chef de file à cet égard, du fait qu'ils supervisent le comportement de leurs employés. La CFP, de concert avec d'autres intervenants, joue un rôle crucial pour s'assurer que la fonction publique demeure impartiale.

3.6 Dans son rapport annuel de 2012-2013, la CFP s'engageait à poursuivre sa recherche de moyens novateurs d'améliorer ses initiatives de communication et de sensibilisation tout au long de l'exercice, pour permettre aux fonctionnaires de mieux comprendre leurs droits et responsabilités légales à l'égard des activités politiques. Le présent chapitre décrit les efforts déployés par la CFP pour atteindre cet objectif en 2013-2014.

---

[22] Sont exclues les nominations par le gouverneur en conseil, qui sont faites par le gouverneur général sur la recommandation du Conseil privé de la Reine pour le Canada (c.-à-d. le Cabinet), de même que les nominations dans les six organisations dont la loi habilitante prévoit que seules les dispositions de la LEFP liées aux activités politiques s'appliquent à leurs employés.

[23] Si une allégation d'activité politique irrégulière à l'endroit d'un administrateur général est fondée, la Commission doit faire rapport de ses conclusions au gouverneur en conseil, qui peut destituer l'administrateur général. Cette procédure ne s'applique pas aux administrateurs généraux dont la destitution est expressément régie par une loi du Parlement.

Impartialité politique en dotation

3.7 Une fonction publique impartiale est caractérisée par des nominations fondées sur le mérite et exemptes de toute influence politique. Les fonctionnaires y exercent leurs fonctions de façon politiquement impartiale et sont perçus comme tels.

3.8 **Influence politique en matière de dotation** – En vertu de la LEFP, la CFP a le pouvoir exclusif de mener des enquêtes sur des allégations d'influence politique en matière de dotation. Vous trouverez des renseignements sur les enquêtes de la CFP au cours d'une année donnée au chapitre 4 du présent rapport.

3.9 **Disposition sur la mobilité des anciens membres du personnel des cabinets de ministre** – Les ministres nomment eux-mêmes le personnel de leur cabinet, conformément à l'article 128 de la LEFP. Avant 2006, la LEFP accordait à certains membres du personnel des cabinets de ministre un droit de nomination prioritaire. Lorsque la *Loi fédérale sur la responsabilité* a reçu la sanction royale, le 12 décembre 2006, la LEFP a été modifiée par l'abrogation de l'article concernant ce droit et l'ajout de l'article 35.2. Cet article stipule qu'une personne ayant travaillé dans un cabinet de ministre pendant trois ans peut, après sa cessation d'emploi à ce titre, participer à tout processus de nomination interne annoncé ouvert aux fonctionnaires fédéraux, pendant une période d'un an. Après cette période d'admissibilité, elle continue d'avoir accès aux offres d'emploi externes. La CFP a la responsabilité de déterminer si les anciens membres du personnel des cabinets de ministre remplissent les critères de mobilité prévus par la loi, et de fournir aux personnes admissibles un accès électronique aux offres d'emploi internes tout au long de leur période d'admissibilité.

3.10 **Disposition sur la mobilité des personnes ayant occupé certains postes exclus au Bureau du secrétaire du gouverneur général** – Le 23 septembre 2010, conformément aux modifications apportées à la *Loi fédérale sur la responsabilité*, le droit de priorité de nomination des employés du Bureau du secrétaire du gouverneur général (BSGG) a été abrogé et remplacé par une disposition relative à la mobilité. Cette disposition a été incluse à l'article 4.1 du *Règlement sur l'emploi au Secrétariat du gouverneur général*.

3.11 Cette disposition permet aux employés admissibles du BSGG, s'ils ont été embauchés après le 23 septembre 2010 et ont occupé pendant au moins trois années consécutives certains postes exclus, de participer à des processus de nomination internes annoncés auxquels sont admissibles les fonctionnaires pendant une période d'un an après la cessation de leur emploi au BSGG.

3.12 Comme dans le cas des anciens membres du personnel de cabinet ministériel, la CFP confirme si l'ancien employé du BSGG répond aux critères de cette disposition sur la mobilité et, dans l'affirmative, donne à l'employé un accès électronique aux offres d'emploi internes au cours de sa période d'admissibilité.

3.13 À l'instar de toutes les nominations effectuées à la fonction publique, les nominations d'anciens membres du personnel de cabinet ministériel et employés du BSGG doivent être fondées sur le mérite.

3.14 Depuis 2006, la CFP a reçu un total de 39 demandes de confirmation d'admissibilité au droit à la mobilité d'anciens membres du personnel des cabinets de ministre et employés du BSGG. Dans 28 cas, l'admissibilité a été confirmée. En 2013-2014, la CFP a reçu 11 demandes. L'admissibilité a été confirmée dans neuf cas, les deux autres demandes ne remplissant pas les conditions d'admissibilité.

Activités politiques des fonctionnaires

3.15 **Survol des activités politiques** – La CFP a la responsabilité d'administrer les dispositions de la LEFP liées aux activités politiques et donne des avis et conseils aux fonctionnaires à ce sujet ainsi qu'aux ministères et organismes. Elle examine également les demandes de permission de fonctionnaires désireux de tenter de devenir, ou d'être, candidat à une élection. Aux termes de la LEFP, la CFP ne peut pas déléguer ses pouvoirs en matière d'activités politiques aux administrateurs généraux. De plus, la Loi prévoit que la seule activité politique permise aux administrateurs généraux se limite à l'exercice du droit de vote.

3.16 Au 31 mars 2014, 231 759 fonctionnaires étaient assujettis aux dispositions de la LEFP régissant les activités politiques. Ce nombre comprend les administrateurs généraux et les fonctionnaires des ministères et organismes pour lesquels la CFP a le pouvoir d'effectuer des nominations (187 093 fonctionnaires[24]). Ces dispositions régissent également six autres organisations dont la loi habilitante stipule que seules les dispositions de la LEFP liées aux activités politiques s'appliquent à leurs employés (les étudiants ne sont inclus que si l'organisation les considère comme des employés), à savoir l'Agence du revenu du Canada, l'Agence Parcs Canada, les Instituts de recherche en santé du Canada, le Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada, l'Office national du film et le Tribunal de la dotation de la fonction publique (44 666 fonctionnaires[25]).

3.17 **Candidature électorale** – Dans le cas d'élections fédérales, provinciales ou territoriales (article 114 de la LEFP), le fonctionnaire doit demander et obtenir la permission préalable de la CFP pour tenter de devenir, ou être, candidat avant ou pendant la période électorale. De plus, il doit demander et obtenir un congé sans solde pour se porter candidat durant la période électorale. Pour les élections municipales (article 115 de la LEFP), le fonctionnaire doit demander et obtenir la permission préalable de la CFP pour tenter de devenir, ou être, candidat avant ou pendant la période électorale.

3.18 La CFP doit recueillir suffisamment d'information et disposer d'un délai raisonnable pour examiner chaque demande de candidature au cas par cas. Elle prend en considération des facteurs tels que la nature de l'élection, la nature du travail du fonctionnaire au sein de l'organisation ainsi que le niveau et la visibilité de son poste.

3.19 La CFP n'accorde cette permission que si elle est convaincue que le fait d'être candidat, ou de tenter de le devenir, ne portera pas atteinte ou ne semblera pas porter atteinte à la capacité du fonctionnaire d'exercer ses fonctions de façon politiquement impartiale.

---

[24] Ce nombre comprend les étudiants, mais non les employés occasionnels, car ces derniers ne sont pas assujettis aux dispositions de la LEFP liées aux activités politiques.

[25] *Idem.*

3.20 La personne perd sa qualité de fonctionnaire le jour où elle est élue au terme d'une élection fédérale, provinciale ou territoriale.

3.21 **Aperçu des demandes** – En 2013-2014, la CFP a reçu 155 nouvelles demandes de fonctionnaires sollicitant la permission de tenter de devenir, ou d'être, candidat à une élection. Il s'agit du nombre de demandes le plus élevé jamais reçu au cours d'un exercice. Toutes les décisions rendues par la Commission en 2013-2014 respectaient le délai de 30 jours prescrit dans le *Règlement concernant les activités politiques*. Le tableau 22 ci-après présente un aperçu de la nature et de l'état de ces demandes.

3.22 **Élections municipales** – En 2013-2014, des élections municipales à date fixe ont eu lieu dans trois provinces (Alberta, Québec et Terre-Neuve-et-Labrador) et dans deux territoires (Nunavut et les Territoires du Nord-Ouest). Toutefois, la CFP a également reçu des demandes pour des élections municipales et des élections partielles dans quatre autres provinces (Nouvelle-Écosse, Manitoba, Colombie-Britannique et Ontario).

3.23 **Demandes de candidature aux élections municipales** – En 2013-2014, la plupart des nouvelles demandes de candidature reçues par la CFP (125 sur 155, à savoir 81 %) concernaient des élections municipales. Au total, 105 demandes (68 %) ont été présentées par des fonctionnaires qui n'avaient jamais demandé de telles permissions auparavant. La plupart étaient liées aux élections municipales du Québec, le 3 novembre 2013 (73 sur 125, soit 58 %).

3.24 Pour accorder au fonctionnaire la permission de tenter de devenir, ou d'être, candidat à une élection municipale, la CFP peut exiger que le fonctionnaire soit en congé sans solde avant ou pendant la période électorale et, s'il est élu, qu'il soit en congé sans solde pour la durée du mandat ou renonce à sa qualité de fonctionnaire. L'engagement à temps plein à une fonction élective à l'échelon municipal hausse le degré d'activité, le profil et la visibilité du fonctionnaire, peu importe son niveau, ce qui fait que la permission est conditionnelle à la prise d'un congé sans solde pendant le mandat à titre d'élu. La permission peut également être conditionnelle au respect de certaines mesures d'ordre opérationnel, par exemple ne pas traiter de dossiers concernant les électeurs ou ne pas être en contact avec des fournisseurs ou entrepreneurs de la municipalité visée.

3.25 **Élections provinciales et territoriales** – En 2013-2014, des élections ont eu lieu dans deux provinces (Nouvelle-Écosse et Colombie-Britannique) et un territoire (Nunavut). Aucune demande n'a été reçue de la Colombie-Britannique. Sur les 18 demandes reçues, une provenait du Nunavut, deux provenaient de la Nouvelle-Écosse, six concernaient les élections à venir au Nouveau-Brunswick et deux se rapportaient aux élections en Ontario. Les sept autres étaient liées aux élections provinciales du Québec, le 7 avril 2014.

3.26 **Élections fédérales** – En 2013-2014, la CFP a reçu 12 demandes de candidature à une élection fédérale.

Tableau 22 : État des demandes (du 1er avril 2013 au 31 mars 2014)

Type d'élection	Reports de 2012-2013 Décisions rendues en 2013-2014	Nouvelles demandes relatives à des candidatures reçues en 2013-2014					
		Permission accordée	Permission accordée précédemment qui s'applique toujours	Permission refusée	Demandes retirées avant l'examen de la CFP	Demandes en attente de l'examen de la CFP	Total Nouvelles demandes de candidatures en 2013-2014
Fédérale	0	10[a]	0	0	0	2	12
Provinciale	0	16[b]	0	0	0	1	17
Territoriale	0	1	0	0	0	0	1
Municipale	4 (permissions accordées)	112[c]	4[d]	0	5	4	125
Total	**4**	**139**	**4**	**0**	**5**	**7**	**155**

Source : Système de suivi interne de la Commission de la fonction publique

[a] Trois demandes concernaient un congé sans solde (CSS) pour des activités de campagne avant la période électorale.

[b] Une demande portait sur un changement de circonscription électorale et cinq autres demandes concernaient un CSS pour des activités de campagne avant la période électorale.

[c] Onze demandes concernaient un poste municipal à temps plein. La permission était conditionnelle à la prise d'un CSS à temps plein par les fonctionnaires s'ils étaient élus.

[d] Quatre demandes concernaient l'examen des nouvelles fonctions des fonctionnaires.

Activités politiques non liées à une candidature

3.27 Les dispositions de la partie 7 de la LEFP reconnaissent aux fonctionnaires le droit de se livrer à des activités politiques, pourvu qu'elles ne portent pas atteinte ou ne semblent pas porter atteinte à leur capacité d'exercer leurs fonctions de façon politiquement impartiale[26]. Les fonctionnaires n'ont pas besoin d'obtenir la permission de la CFP pour se livrer à des activités politiques non liées à une candidature, comme « toute activité exercée au sein d'un parti politique, ou exercée pour soutenir un tel parti ou pour s'y opposer » ou « toute activité exercée pour soutenir un candidat avant ou pendant la période électorale ou pour s'y opposer ». Cependant, les fonctionnaires ont la responsabilité d'examiner leur propre situation de façon à établir si leur participation à une activité politique non liée à une candidature pourrait porter ou sembler porter atteinte à leur capacité d'exercer leurs fonctions de façon politiquement impartiale afin de prendre une décision éclairée quant à leur participation à de telles activités.

[26] La LEFP limite à l'exercice du droit de vote la participation des administrateurs généraux aux activités politiques.

3.28 La CFP dispose de différents outils, notamment l'Outil d'autoévaluation des activités politiques et un document d'orientation, pour permettre aux fonctionnaires d'évaluer leur participation à des activités politiques non liées à une candidature électorale. Par ailleurs, les fonctionnaires peuvent discuter de leur situation avec leur gestionnaire, le représentant désigné en matière d'activités politiques de leur ministère ou organisme, ou la CFP. À titre de contacts principaux de la CFP au sein des ministères et organismes, les représentants désignés reçoivent les documents d'orientation et outils nécessaires pour renseigner les fonctionnaires sur leurs droits et responsabilités légales concernant les activités politiques.

3.29 **État de l'Outil d'autoévaluation des activités politiques** – Au cours du projet pilote d'un an qui a pris fin le 31 mars 2014, la version révisée de l'outil a été utilisée 2 300 fois.

3.30 Les données des questionnaires de rétroaction anonymes, remplis par les utilisateurs tout au long du projet pilote, ainsi que les résultats du rapport semestriel ont été communiqués aux intervenants, y compris aux agents négociateurs. Après cet examen, on a apporté les modifications nécessaires à l'outil, p. ex. la capacité d'évaluer plus d'une activité politique à la fois et un complément d'information sur les médias sociaux.

Sensibilisation et communication

3.31 **Niveau de sensibilisation** – Pour une cinquième année, le Sondage sur la dotation a permis de recueillir des données sur les activités politiques, grâce à des questions axées notamment sur la participation des fonctionnaires à des activités politiques non liées à une candidature, le niveau de sensibilisation des fonctionnaires à l'égard de leurs droits et responsabilités légales, et la mesure dans laquelle leur organisation les informe de ces droits et responsabilités.

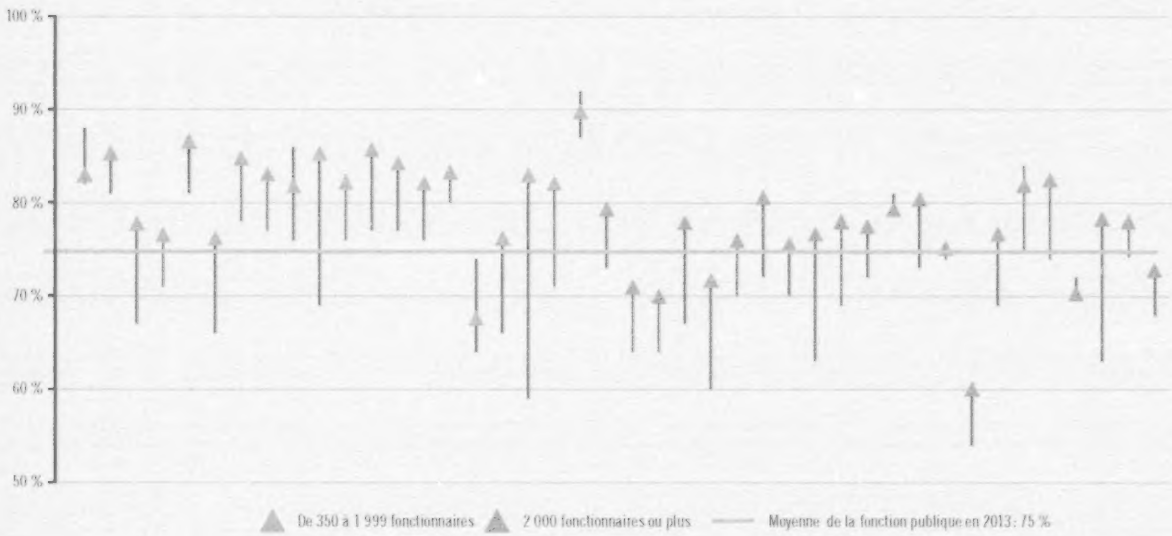
3.32 Le Sondage sur la dotation a été envoyé aux fonctionnaires des ministères et organismes menant des activités de dotation aux termes de la LEFP et comptant au moins 350 employés au dernier jour de la période de référence. Pour le sondage de 2013, la période de référence se situait du 1er octobre 2012 au 31 décembre 2013. Le Sondage sur la dotation ne portait pas sur les six organisations dont la loi habilitante stipule que leurs employés sont uniquement assujettis aux dispositions de la LEFP liées aux activités politiques.

3.33 Selon les résultats du Sondage de 2013, au cours de la période de référence, 4 % des fonctionnaires qui ont répondu au sondage ont pris part à au moins une activité politique autre que l'exercice du droit de vote et la présentation de leur candidature à une élection; certains ont notamment mené des activités de financement pour un parti politique ou distribué de l'information relative à la campagne d'un candidat. Cette proportion a diminué, puisqu'elle s'établissait à 7 % en 2011 et en 2012.

3.34 Au fil des ans, la sensibilisation des fonctionnaires à l'égard des activités politiques a constamment augmenté. Le Sondage sur la dotation de 2013 confirme d'ailleurs cette tendance. En tout, 75 % des fonctionnaires qui y ont répondu ont indiqué qu'ils étaient informés de leurs droits et responsabilités légales, ce qui représente une augmentation par rapport à 2011 (69 %) et à 2012 (73 %). Le Sondage sur la dotation de 2013 a montré une hausse de la proportion des fonctionnaires informés de leurs droits et responsabilités dans 76 % des ministères et organismes, comparativement à l'exercice précédent.

3.35 En 2013-2014, la CFP a introduit un outil novateur (voir la figure 11) pour la production de rapports. Cet outil indique les changements du niveau de sensibilisation des fonctionnaires à l'égard de leurs droits et responsabilités légales en matière d'activités politiques dans les ministères et organismes assujettis à la LEFP qui ont participé au sondage susmentionné (voir le paragraphe 3.32 ci-dessus). Le triangle représente les résultats tirés du Sondage sur la dotation de 2013, et la longueur de la ligne représente le changement au cours des trois années de référence précédentes. Cet outil faisait partie cette année de la rétroaction fournie aux administrateurs généraux concernant le Rapport ministériel sur l'obligation de rendre compte en dotation (RMORCD). Les administrateurs généraux ont pu prendre connaissance du résultat obtenu par leur ministère ou organisme, le comparer à celui des organisations de taille similaire et apporter des modifications, au besoin, à leurs activités de sensibilisation des fonctionnaires.

Figure 11 : Niveau de sensibilisation des fonctionnaires à l'égard de leurs droits et responsabilités légales liées aux activités politiques, de 2011 à 2013



Source : Sondage sur la dotation – 2011, 2012 et 2013

Nota : Le triangle représente les résultats pour l'année 2013 pour les ministères et organismes. La longueur de la ligne représente le changement au cours des trois années de référence. Un triangle qui se situe sous l'extrémité supérieure de la ligne illustre une baisse du niveau de sensibilisation en 2013 comparativement à 2011 et 2012.

Sensibilisation à l'égard des droits et responsabilités légales en matière d'activités politiques

En tout, 81 % des ministères et organismes sondés affichaient un taux supérieur à la moyenne de la fonction publique en 2013. Dans le Sondage sur la dotation de 2013, le **Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes** et la **Commission canadienne du grain** ont enregistré les augmentations les plus marquées à cet égard, soit une hausse de 12 et de 10 points de pourcentage, respectivement.

3.36 Dans l'une des questions, les fonctionnaires qui répondaient au Sondage sur la dotation de 2013 devaient indiquer s'ils occupaient un poste de gestionnaire ou de superviseur. Parmi les personnes ayant répondu qu'elles occupaient l'un de ces postes, 85 % ont signalé qu'elles étaient informées de leurs droits et responsabilités légales, ce qui représente une hausse par rapport à 2011 (78 %) et à 2012 (82 %). Par ailleurs, 68 % de ces gestionnaires ou superviseurs ont indiqué qu'ils se sentaient aptes à répondre aux questions de leurs employés concernant leur participation à des activités politiques et à les conseiller à cet égard.

3.37 Les données tirées de ce sondage montrent que 67 % des fonctionnaires ont été informés par leur ministère ou organisme de leurs droits et responsabilités légales à l'égard des activités politiques. Il s'agit d'une augmentation par rapport au pourcentage des sondages de 2011 (66 %) et de 2012 (65 %). Les fonctionnaires devaient également indiquer toutes les personnes et ressources consultées pour s'informer. Les documents imprimés et électroniques de la CFP demeurent les ressources le plus fréquemment consultées par les fonctionnaires. À la lumière de ces informations, la CFP entend poursuivre ses activités de sensibilisation en 2014-2015.

3.38 **Activités de sensibilisation** – Dans son rapport annuel de 2012-2013, la CFP soulignait à quel point il était important, en 2013-2014, de chercher sans cesse des moyens novateurs d'améliorer les activités de communication et de sensibilisation.

3.39 Dans le cadre de ses activités de communication et de sensibilisation, la CFP a créé une courte vidéo d'animation décrivant le processus que les fonctionnaires doivent suivre pour obtenir la permission de la CFP avant de tenter de devenir, ou d'être, candidat à une élection. La vidéo donne un aperçu rapide et divertissant du processus et incite l'auditoire à obtenir de plus amples renseignements à ce sujet.

3.40 En 2013-2014, la CFP a revu le Jeu-questionnaire des activités politiques. Ce questionnaire a été rempli 4 816 fois depuis son lancement à l'automne 2012.

3.41 En 2013-2014, la CFP a également revu le dépliant sur les activités politiques, disponible à tous les ministères et organismes. Il est utilisé dans les séances d'information et d'orientation, et fait partie de la trousse d'information à l'intention des nouveaux employés.

3.42 La CFP a continué de transmettre aux administrateurs généraux et aux chefs des ressources humaines de l'information à communiquer aux fonctionnaires au sujet des activités politiques, notamment sur les élections à venir. En outre, la CFP entretient des liens avec des associations et des autorités électorales provinciales et municipales en vue de leur fournir de l'information sur les droits et responsabilités légales des fonctionnaires à l'égard des activités politiques afin qu'elles puissent les diffuser dans leurs publications ou sur leur site Web.

3.43 En 2013-2014, les ministères et organismes assujettis à la LEFP ont dû, pour la première fois, rendre compte de l'indicateur relatif à l'impartialité et aux activités politiques du RMORCD. L'évaluation de cet indicateur a permis à la CFP d'obtenir des renseignements au sujet des initiatives en cours visant à sensibiliser les employés à l'égard des activités politiques (voir le chapitre 4).

3.44 À partir de ces initiatives, la CFP a dressé une liste de pratiques exemplaires de sensibilisation et l'a communiquée aux représentants désignés en matière d'activités politiques à l'occasion d'une activité d'apprentissage tenue le 25 septembre 2013.

Activité d'apprentissage concernant les activités politiques : Pratiques exemplaires pour sensibiliser les fonctionnaires

À l'occasion de l'activité d'apprentissage à l'intention des représentants désignés en matière d'activités politiques tenue le 25 septembre 2013, quatre des huit organisations reconnues pour leurs meilleures pratiques dans le cadre de l'évaluation de l'indicateur relatif à l'impartialité et aux activités politiques ont présenté leurs pratiques pour accroître la sensibilisation des fonctionnaires. Certaines ont notamment créé un compte courriel générique pour les activités politiques, élaboré leurs propres lignes directrices et leur propre brochure sur le sujet, préparé des trousses d'outils pour les gestionnaires renfermant des études de cas pertinentes et veillé à ce que les gestionnaires renseignent leur personnel sur les activités politiques pendant les rencontres d'évaluation du rendement.

3.45 En 2013-2014, la CFP a communiqué aux ministères et organismes les résultats du Sondage sur la dotation de 2012 concernant la sensibilisation des fonctionnaires à leurs droits et responsabilités légales à l'égard des activités politiques, et offert un soutien à ceux qui affichaient les taux de sensibilisation les plus faibles.

3.46 La CFP s'est engagée à poursuivre sa collaboration avec l'École de la fonction publique du Canada (EFPC) afin de déterminer dans quels autres cours de son programme de formation elle pourrait ajouter des renseignements relatifs aux activités politiques ou améliorer l'information existante à ce sujet. En 2013-2014, du nouveau contenu relatif aux activités politiques a été ajouté aux cours de formation sur la délégation des pouvoirs et au processus d'évaluation en ligne de ces cours de formation obligatoires pour les gestionnaires et les cadres de direction. Du contenu d'apprentissage sur les activités politiques est inclus dans 11 cours de l'EFPC, et des renseignements sur les activités politiques ont été publiés dans un numéro du blogue des instructeurs de l'EFPC.

3.47 Les résultats du Sondage sur la dotation indiquent que le niveau de sensibilisation à l'égard des activités politiques a augmenté. La CFP continuera d'améliorer ses outils et la communication avec les ministères et organismes pour s'assurer que les fonctionnaires connaissent leurs droits et responsabilités légales.

Enquêtes sur les activités politiques des fonctionnaires

3.48 **Pouvoir** – En vertu de la LEFP, la Commission a le pouvoir exclusif de mener des enquêtes sur des allégations selon lesquelles un fonctionnaire n'a pas respecté le paragraphe 113(1), 114(1), 114(2), 114(3) ou 115(1) de la LEFP, c'est-à-dire selon lesquelles il s'est livré à une activité politique irrégulière.

Tableau 23 : Enquêtes de la Commission de la fonction publique sur des allégations d'activités politiques irrégulières

Nombre de dossiers actifs reportés des exercices financiers antérieurs	2
Nombre de demandes reçues en 2013-2014	7
Nombre total de dossiers actifs en 2013-2014	9
Nombre de dossiers traités en 2013-2014	5
Nombre de dossiers abandonnés après réception d'une demande d'enquête	0
Nombre d'enquêtes sur des allégations non fondées	0
Nombre d'enquêtes sur des allégations fondées	3
Nombre de dossiers clos en évaluation préliminaire[a]	2
Nombre de dossiers toujours actifs au 31 mars 2014	4

Source : Système d'information de gestion des enquêtes de la Commission de la fonction publique

[a] Dossiers clos pour les raisons suivantes : motifs non raisonnables (1) et ne relève pas de son autorité (1).

3.49 En 2013-2014, trois enquêtes sur des allégations d'activités politiques irrégulières ont été menées. Dans tous les cas, les allégations étaient fondées.

3.50 **Mesures correctives à la suite d'allégations fondées** – Au terme d'une enquête menée en vertu de l'article 118 de la LEFP, lorsqu'il est déterminé que le fonctionnaire n'a pas respecté le paragraphe 113(1), 114(1), 114(2), 114(3) ou 115(1), la Commission peut prendre les mesures correctives qu'elle juge appropriées, lesquelles sont établies au cas par cas.

3.51 Depuis l'entrée en vigueur de la LEFP en 2005, la Commission a ordonné la prise de diverses mesures correctives, dont le recouvrement de salaire, l'obligation d'assister à des séances de formation, l'obligation d'obtenir l'approbation de la Commission avant de retourner au travail après un congé sans solde, ou l'obligation de prendre un tel congé.

3.52 Au cours des trois dernières années, la Commission a ordonné la prise des mesures correctives décrites dans le tableau 24, ci-après.

Tableau 24 : Mesures correctives dans les dossiers d'activités politiques irrégulières, selon l'exercice financier[a]

Mesure corrective	2011-2012	2012-2013	2013-2014	Total
Lettre envoyée à l'administrateur général et placée au dossier de l'employé pour une période de deux ans	2	2	2	**6**
Formation sur les valeurs et l'éthique	2	1	0	**3**
Recouvrement de salaire	0	1	0	**1**
Permission de 3 ans[b]	0	0	1	**1**
Envoi du rapport d'enquête et du Rapport de décision à l'administrateur général	0	0	1	**1**

Source : Système d'information de gestion des enquêtes de la Commission de la fonction publique

[a] Les totaux des mesures correctives ne correspondent pas directement au nombre d'enquêtes fondées puisqu'une enquête peut avoir plusieurs mesures correctives ou encore, aucune.

[b] Obligation d'obtenir l'autorisation écrite de la Commission avant d'accepter un poste ou un emploi à la fonction publique fédérale, pour une période déterminée.

Objectif 2020

3.53 En juin 2013, le greffier du Conseil privé a lancé Objectif 2020. Cette initiative expose la vision d'une fonction publique très performante et ouverte à l'innovation, à la transformation et au renouvellement continu. C'est aussi un processus de mobilisation qui permettra de concrétiser cette vision. Ainsi, en mai 2014, le greffier a publié Destination 2020, un rapport qui met l'accent sur la mise en œuvre du plan d'action en soutien de la modernisation de la fonction publique. Destination 2020 a également réitéré que la fonction publique, entre autres caractéristiques fondamentales, « est professionnelle et non partisane et [...] sert l'intérêt public ». La Commission encourage les fonctionnaires à poursuivre cet important dialogue sur la meilleure façon de préserver l'impartialité politique de la fonction publique.

Projet de loi C-520 : Loi visant à soutenir l'impartialité politique des agents du Parlement

3.54 Le mandat de la CFP consiste à s'assurer que les nominations à la fonction publique du Canada et au sein de celle-ci sont fondées sur le mérite et exemptes de toute influence politique, et que la fonction publique est professionnelle et impartiale sur le plan politique. Dans ce contexte, la CFP porte un vif intérêt au projet de loi d'intérêt privé C-520, Loi visant à soutenir l'impartialité politique des agents du Parlement, déposé à la Chambre des communes le 3 juin 2013. Dans le but de contribuer de façon constructive à l'étude dudit projet par le Comité permanent de l'accès à l'information, de la protection des renseignements personnels et de l'éthique, la CFP lui a soumis un document énonçant ses préoccupations et en a publié une copie sur son site Web.

3.55 Au moment de la publication du présent rapport, la CFP demeure préoccupée par l'impact éventuel qu'une exigence de ce projet de loi, si adopté, pourrait avoir sur le système de nomination fondé sur le mérite. Selon cette exigence, toute personne qui présente sa candidature à un poste dans le bureau d'un agent du Parlement devra, dès que possible après le début du processus de sélection, produire une déclaration écrite indiquant si elle a occupé ou non un poste partisan au cours des dix années précédant sa demande d'emploi. Le fait que la Commission ne sollicite aucune information sur l'appartenance politique dans le cadre de son régime de dotation est, selon elle, le fondement même pour assurer la confiance du public et des postulants quant à l'impartialité et à l'équité du système de nomination basé exclusivement sur le mérite. À titre de ressource tant pour le Parlement que le gouvernement du Canada sur les questions liées à la protection du principe du mérite et la nature non partisane de la fonction publique, la CFP poursuivra son engagement sur cette question tout au long du processus parlementaire.

CHAPITRE 4

Surveillance : examens, vérifications et enquêtes

Points saillants

- La Commission de la fonction publique (CFP) a mis sur pied un cadre de surveillance qui fournit des renseignements sur l'intégrité du système de dotation au moyen d'un examen systématique des diverses parties de ce système.
- Les résultats des activités de surveillance de la CFP montrent, en règle générale, que la plupart des éléments clés du cadre de dotation sont en place. Le rendement des ministères et organismes en gestion de la dotation a continué de s'améliorer durant l'exercice 2013-2014. De plus, la plupart des ministères et organismes ont réussi à atteindre un niveau de rendement acceptable dans les six secteurs clés évalués cette année.
- Cependant, un certain nombre de préoccupations continuent d'être soulevées. Il faut notamment renforcer la surveillance des processus de nomination afin de cerner les points à améliorer, de relever les erreurs et les corriger rapidement, et améliorer l'efficacité des mécanismes de contrôle de la subdélégation des pouvoirs en matière de dotation, ainsi que le mode de justification des décisions de nomination.
- Bien que les résultats des activités de surveillance menées par la CFP montrent que les ministères et organismes surveillent la gestion des droits de priorité, la CFP a relevé, au cours de ses vérifications, des cas où la candidature de bénéficiaires de priorité pourrait ne pas avoir été dûment prise en considération.
- Au fur et à mesure que le système de dotation évolue et que la capacité à cet égard s'accroît au sein des ministères et organismes pour satisfaire aux exigences de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, la CFP continue d'améliorer son approche en matière de surveillance.
- La CFP a transformé son instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination et présenté un instrument générique et unique dont peuvent se servir tous les administrateurs généraux. La CFP cherche ainsi à améliorer la communication et la compréhension des modalités et conditions liées à la délégation, et son soutien aux organisations délégataires.
- La CFP a également mis en œuvre une nouvelle version simplifiée du Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation en 2013-2014, qui devrait être plus utile aux administrateurs généraux comme outil de gestion interne.
- Tel qu'elle l'indiquait en 2012-2013, la CFP a confié à un comité d'experts externes un examen de sa fonction d'enquête. Le rapport et les 22 recommandations du comité ont été reçus en novembre 2013.

4.1 Le préambule de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) souligne l'importance de la délégation et de la responsabilisation pour la création d'un environnement souple en matière de dotation. En définitive, c'est la Commission de la fonction publique (CFP) qui doit rendre compte au Parlement de l'intégrité générale du système de dotation. Elle tient les administrateurs généraux responsables de l'exercice des pouvoirs délégués au sein de leur organisation. Ainsi, la réussite globale du système de dotation relève à la fois des administrateurs généraux et de la CFP.

4.2 La CFP a mis sur pied un cadre de surveillance qui fournit des renseignements sur l'intégrité du système de dotation au moyen d'un examen systématique des éléments qui le composent. Outre un pouvoir de réglementation et une fonction d'élaboration de lignes directrices, ce cadre comporte trois mécanismes de surveillance importants : les examens, les vérifications et les enquêtes.

4.3 Le Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation (CRGD) constitue l'un des mécanismes de surveillance de la CFP; il établit ses attentes pour ce qui est de la saine gestion du système de nomination par les organisations délégataires en vertu de la LEFP, et sert de cadre d'examen du rendement des organisations en matière de dotation. Dans le cadre du Rapport ministériel sur l'obligation de rendre compte en dotation (RMORCD), qui est transmis par les administrateurs généraux, la CFP évalue le rendement des organisations au regard du CRGD et fournit une rétroaction annuelle aux administrateurs généraux. Les résultats de la surveillance réalisée par la CFP et par les organisations elles-mêmes représentent une autre source importante de renseignements permettant aux administrateurs généraux et à la CFP de repérer les secteurs dans lesquels des mesures doivent être prises pour améliorer la gestion de la dotation et le rendement à cet égard. Ces mesures peuvent inclure l'aide d'un conseiller de la CFP ou la tenue de vérifications ou d'enquêtes.

4.4 La CFP effectue des vérifications afin de pouvoir indiquer aux administrateurs généraux et au Parlement si, et dans quelle mesure, les nominations à la fonction publique fédérale respectent le principe du mérite. Les résultats de ces vérifications permettent aux administrateurs généraux de mieux comprendre les risques en matière de dotation, les contrôles et la gouvernance au sein de leur organisation. S'il y a lieu, des recommandations sont formulées dans les rapports de vérification pour permettre aux organisations de régler les problèmes décelés et d'améliorer leurs pratiques de dotation. Les vérifications permettent aussi à la CFP de remplir son mandat qui est de favoriser l'intégrité du système de dotation et d'en rendre compte. Grâce à une approche systématique, les vérifications fournissent également de l'information à la CFP sur les tendances et problèmes en matière de dotation. Elles contribuent ainsi à l'apprentissage et à l'amélioration du rendement dans l'ensemble de la fonction publique. En outre, les vérifications permettent de déceler, dans les processus de nomination, des problèmes qui requièrent la tenue d'une enquête par la CFP ou par l'organisation concernée.

4.5 Les enquêtes constituent le troisième mécanisme de surveillance de la CFP. Afin de protéger le mérite ainsi que l'intégrité des processus de nomination, la CFP mène des enquêtes sur des cas possibles d'erreur, d'omission, de conduite irrégulière, de fraude ou d'influence politique dans les processus de nomination. La CFP mène également des enquêtes sur des allégations d'activités politiques irrégulières de la part de fonctionnaires afin de préserver l'impartialité politique de la fonction publique. Dans les cas où l'allégation est jugée fondée, la Commission peut prendre toute mesure corrective qu'elle juge appropriée, notamment la révocation d'une nomination ou la destitution d'un fonctionnaire en cas d'activités politiques irrégulières.

4.6 L'intégration de l'ensemble des résultats des trois mécanismes de surveillance (les examens, les vérifications et les enquêtes) permet à la CFP de rendre compte au Parlement de l'intégrité générale du système de dotation, ainsi que de donner de la rétroaction aux administrateurs généraux et de promouvoir l'apprentissage de pratiques de dotation qui permettent d'améliorer le rendement en dotation. La CFP utilise également les résultats de surveillance intégrés pour améliorer ses lignes directrices et ses guides connexes, et pour soutenir les ministères et organismes délégataires.

4.7 La CFP continue d'améliorer son approche en matière de surveillance au fur et à mesure que le système de dotation évolue et que la capacité s'accroît au sein des ministères et organismes délégataires. En consultation avec divers intervenants internes et externes, la CFP a repensé et simplifié le CRGD afin d'en faire un outil de gestion plus efficace et plus utile pour les administrateurs généraux et la CFP. Elle a en outre réduit les exigences en matière de production de rapports pour permettre aux organisations de concentrer leurs efforts sur l'amélioration de leurs systèmes de dotation. Par ailleurs, la CFP a entrepris des consultations et étudie diverses façons d'adapter sa stratégie de vérification des ministères et organismes. Enfin, elle prend des mesures pour donner suite au rapport présenté par le comité d'experts externes qui a réalisé l'examen de sa fonction d'enquête.

Examens

4.8 En 2013-2014, la CFP a mis en œuvre un nouveau CRGD qui concorde avec les principales attentes énoncées dans l'Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination (IDRN) et le Cadre de nomination de la CFP. Ce nouveau CRGD permet de focaliser sur les domaines de risque continu décelés lors des vérifications, enquêtes et évaluations précédentes de la CFP.

4.9 Le nouveau CRGD soutient une approche davantage axée sur les risques, qui permet aux administrateurs généraux et à leur équipe de haute direction de définir leur contexte organisationnel, leur capacité en matière de ressources ainsi que leur tolérance au risque sur le plan des opérations et de la dotation. Dans le cadre de cette nouvelle approche, la CFP prévoit entretenir des relations continues avec les organisations et les rencontrer régulièrement pour leur fournir une orientation et partager des pratiques dignes de mention, afin d'améliorer les pratiques de dotation des organisations et le système de dotation dans son ensemble.

4.10 Le nouveau CRGD vise à réduire les exigences en matière de production de rapports et à accorder plus de souplesse aux organisations. Il comporte un résultat stratégique, un résultat escompté, cinq éléments et 12 indicateurs, ce qui le rend plus simple et mieux focalisé que le CRGD précédent, qui comptait 29 indicateurs et 60 mesures. En outre, le nouveau CRGD a été conçu de manière à favoriser une approche selon laquelle les rapports organisationnels sont plus courts, plus précis et plus utiles pour les administrateurs généraux et la CFP.

4.11 En 2013-2014, la CFP a demandé aux administrateurs généraux de faire état du rendement de leur organisation dans six des 12 secteurs jugés importants ou présentant un risque pour l'intégrité générale du système de dotation.

Voici les six secteurs clés :

- décisions en matière de dotation;
- gestion des droits de priorité;
- langues officielles;
- enquêtes sur des questions de dotation;
- les activités politiques;
- l'amélioration continue.

4.12 La CFP s'appuie sur deux sources distinctes de renseignements lorsqu'elle évalue le rendement en dotation des ministères et organismes[27]. Les administrateurs généraux présentent une autoévaluation sous la forme du RMORCD, dans lequel ils rendent compte du rendement de leur organisation et fournissent les documents à l'appui. De plus, la CFP examine les données dont elle dispose, comme les délais d'inscription et d'évaluation des bénéficiaires de priorité, et prend en compte les résultats de ses vérifications et de ses enquêtes dans son évaluation.

Tableau 25 : Résultats globaux liés au Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation pour 2013-2014

Indicateurs du Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation	Pourcentage des ministères et organismes ayant la cote « atteint » dans l'ensemble de la fonction publique
Examens	
• Décisions en matière de dotation	90,9 %
• Gestion des droits de priorité	95,5 %
• Qualifications en langues officielles dans la dotation	91,2 %
• Enquêtes sur des questions de dotation	100,0 %
Amélioration continue	
Amélioration continue	96,7 %
Activités politiques	
Sensibilisation des employés concernant leurs droits et responsabilités légales en matière d'activités politiques	100,0 %

[27] En 2013-2014, 80 ministères et organismes ont exercé les pouvoirs de nomination qui leur ont été délégués par la Commission de la fonction publique.

Décisions de dotation

4.13 Comme le précisent l'IDRN et le Cadre de nomination de la CFP, les ministères et organismes doivent établir des mécanismes de contrôle concernant l'exercice des pouvoirs de nomination délégués et subdélégués. Ils doivent également s'assurer que les décisions en matière de dotation respectent en tout temps la législation, le Cadre de nomination de la CFP et leurs propres lignes directrices en matière de dotation, et transmettre les résultats à la haute direction.

4.14 Cette fonction d'examen permet aux administrateurs généraux et aux organisations d'évaluer la gestion et le rendement des activités de dotation relativement aux nominations et processus connexes. Les examens permettent de déceler et de corriger les problèmes dès qu'ils se présentent, plutôt que de se fier uniquement aux plaintes, enquêtes ou vérifications. Ils permettent aussi de gérer le risque et d'améliorer le rendement en dotation.

4.15 Tous les ministères et organismes évalués ont obtenu un niveau de rendement acceptable, à quelques exceptions près. Nombre des recommandations d'amélioration portaient sur l'examen de la qualité et de la conformité des décisions de nomination.

Gestion des droits de priorité

4.16 Compte tenu de l'augmentation du nombre de bénéficiaires d'un droit de priorité de nomination dans la fonction publique à la suite du réaménagement des effectifs découlant de l'examen des dépenses de 2012, la CFP a haussé ses attentes à l'égard des ministères et organismes de manière à ce que la gestion des droits de priorité soit efficace. Ainsi, les organisations devaient examiner l'efficacité de la démarche qu'elles avaient mise en place pour s'assurer que l'autorisation en matière de priorité était obtenue avant le lancement de tout autre processus de nomination.

4.17 De plus, les ministères et organismes devaient surveiller la gestion globale des droits de priorité dans certains secteurs :

- Les bénéficiaires de priorité relevant de l'organisation elle-même, plus précisément :
  - le temps nécessaire pour inscrire un bénéficiaire de priorité ou pour mettre à jour le droit de priorité dans le Système de gestion de l'information sur les priorités (SGIP);
  - le nombre de ses bénéficiaires de priorité qu'elle a nommés, qui ont démissionné, qui restent inscrits dans le SGIP et ceux dont le droit de priorité va bientôt expirer.
- Tous les bénéficiaires de priorité, plus précisément :
  - le temps requis pour évaluer les bénéficiaires de priorité après la présentation de leur candidature;
  - le nombre de nominations de bénéficiaires de priorité par rapport à toutes les nominations pour une période indéterminée au sein de l'organisation;
  - le nombre et les motifs des demandes d'autorisation annulées après réception des présentations de la CFP.

4.18 Presque toutes les organisations (95,5 %) ont réussi à répondre aux attentes accrues de la CFP en matière de gestion efficace des droits de priorité. Toutefois, certaines organisations ont éprouvé de la difficulté à établir qu'elles disposaient d'une démarche efficace pour prendre en considération la candidature de bénéficiaires de priorité avant que ne soient envisagées d'autres options de dotation pour les postes vacants. La CFP fournira un soutien continu à ces organisations pour qu'elles puissent répondre à cette attente.

Langues officielles

4.19 La CFP s'attend à ce que les ministères et organismes règlent, dans les délais prescrits par la réglementation, tous les dossiers en suspens concernant la nomination non impérative d'une personne qui ne possède pas la compétence dans les langues officielles requise pour le poste. Le nombre de cas de non-conformité continue de diminuer : au 31 mars 2014, on a dénombré six de ces cas dans trois organisations, soit une baisse par rapport aux 55 cas signalés en 2009-2010 et aux 320 cas signalés en 2005-2006. En 2013-2014, les organisations devaient surveiller le recours à la période de confirmation de l'Évaluation de la langue seconde, le cas échéant. Les ministères et organismes ont réglé 245 des 257 cas (soit 95 %). Le traitement des autres cas a été reporté du fait que les employés visés étaient en congé de longue durée ou avaient été mutés à un poste pour lequel ils respectaient les exigences linguistiques. Le chapitre 1 contient de plus amples renseignements sur les langues officielles.

Enquêtes sur des questions de dotation

4.20 La CFP s'attend à ce que les ministères et organismes mettent en œuvre les mesures correctives prescrites dans les rapports de décision découlant des enquêtes menées par la CFP sur des allégations qui se sont avérées fondées, et à ce qu'ils gèrent les enquêtes internes et les résultats connexes. Toutes les organisations évaluées avaient un niveau de rendement acceptable. Les enquêtes sont abordées en détail plus loin dans ce chapitre.

Activités politiques

4.21 La CFP s'attend à ce que les ministères et organismes examinent les résultats de la section « Activités politiques » du Sondage sur la dotation et à ce qu'ils prennent des mesures pour sensibiliser davantage les fonctionnaires à leurs droits et responsabilités légales à l'égard des activités politiques. Tous les ministères et organismes évalués avaient un niveau de rendement acceptable. Le chapitre 3 renferme de plus amples renseignements sur les activités politiques.

Amélioration continue

4.22 Les ministères et organismes doivent améliorer leur gestion et leur rendement en matière de dotation en prenant les mesures nécessaires en fonction des résultats des vérifications, des enquêtes et des activités de surveillance internes. De plus, tous les ans, la CFP fournit à chaque administrateur général une évaluation du rendement du ministère ou de l'organisme qu'il dirige ainsi qu'une rétroaction sur les points forts et les possibilités d'amélioration. À la suite des vérifications de la CFP, les ministères et organismes peuvent également recevoir des recommandations visant à améliorer le cadre, les systèmes et les pratiques qu'ils ont mis en place pour gérer leurs activités de nomination et assurer leur conformité avec les lois et règlements, le Cadre de nomination de la CFP et leurs propres lignes directrices en matière de nomination.

4.23 Les ministères et organismes doivent donner suite aux préoccupations soulevées par la CFP au cours des années précédentes et démontrer une amélioration à cet égard. La CFP soutient les organisations en leur fournissant des avis et une orientation selon leurs besoins, et en leur communiquant les approches et les pratiques dignes de mention adoptées dans d'autres organisations.

4.24 Le pourcentage de ministères et organismes ayant un niveau de rendement acceptable après avoir mis en œuvre les recommandations de la CFP ou sans en avoir reçu était de 97 % en 2013-2014, comparativement à 80 % en 2012-2013, à 89 % en 2011-2012, à 74 % en 2010-2011 et à 51 % en 2009-2010.

4.25 En 2012-2013, 17 ministères et organismes évalués avaient reçu une rétroaction de la CFP assortie de recommandations ou de suggestions d'amélioration, dans certains cas à la suite d'une vérification de la CFP. Bon nombre des recommandations concernaient la gestion des droits de priorité ainsi que la surveillance et la planification de la dotation. En 2013-2014, 16 de ces 17 organisations ont démontré qu'elles avaient pris des mesures et réalisé des progrès relativement à toutes les recommandations de la CFP.

4.26 Il reste encore à apporter des améliorations sur le plan de la planification de la dotation et de l'évaluation des résultats réels des stratégies de dotation organisationnelles.

4.27 Conformément à l'objectif du nouveau CRGD et compte tenu de l'évolution du système de dotation, la CFP offrira un appui constant aux organisations pour qu'elles puissent continuer à améliorer leur gestion et leur rendement en matière de dotation, que ce soit la CFP ou les organisations qui aient relevé des points à améliorer.

Mentions spéciales

Tous les ministères et organismes vérifiés par la Commission de la fonction publique (CFP) reçoivent un soutien pour l'élaboration des plans d'action visant à donner suite à ses recommandations. Dans le cadre de ses activités de surveillance, la CFP exerce un suivi et offre un soutien pour la mise en œuvre des plans d'action.

À la suite de la vérification de la **Gendarmerie royale du Canada** effectuée en 2008 et de celle de la **Commission des libérations conditionnelles du Canada** en 2010, la CFP a nommé un conseiller spécial chargé d'appuyer les deux organismes dans la mise en œuvre de ses recommandations et d'améliorer leur système de dotation. Dans les deux cas, les résultats positifs des vérifications de suivi menées en 2014 ont permis de constater une amélioration constante de leurs systèmes et pratiques de nomination.

Vérifications

4.28 Les vérifications permettent de renseigner les ministères et organismes et le Parlement sur l'intégrité du système de dotation. Les vérifications de la CFP constituent une partie importante de la rétroaction continue qui permet aux administrateurs généraux de mieux comprendre les risques en matière de dotation, les contrôles et la gouvernance au sein de leur organisation.

4.29 En tout, 50 vérifications d'organisations assujetties à la LEFP ont été effectuées au cours des six dernières années. Pour avoir une perspective équilibrée de la dotation à la fonction publique fédérale tout au long du cycle de vérification, la CFP vérifie chaque année divers ministères et organismes choisis selon leur taille et les risques décelés.

4.30 Le Plan de vérification de 2014, publié dans le *Rapport annuel 2012-2013* de la CFP, prévoyait cinq vérifications organisationnelles, trois vérifications de suivi et une vérification pangouvernementale éventuelle visant huit organisations de petite taille ou des micro-organisations. En 2013-2014, la CFP a effectué quatre vérifications organisationnelles et trois vérifications de suivi. Elle a également entrepris des activités de consultation et d'examen concernant la façon d'adapter sa méthodologie de vérification en fonction de la dimension et du niveau de risque des organisations de petite taille ou des micro-organisations. L'annexe 4 contient de l'information sur le Plan de vérification des exercices 2014-2015 et 2015-2016.

4.31 Les vérifications organisationnelles menées en 2013-2014 sont publiées dans le cadre du rapport annuel de la CFP. Les rapports de vérification de la CFP pour 2013-2014 concernent les organisations suivantes : Statistique Canada, Anciens Combattants Canada, Emploi et Développement social Canada ainsi que Sécurité publique Canada. Quant aux trois vérifications de suivi menées par la CFP, elles portaient sur la Commission des libérations conditionnelles du Canada, le Commissariat aux langues officielles et la Gendarmerie royale du Canada.

Observations en matière de vérification

4.32 Chaque vérification avait pour objectifs de déterminer si, d'une part, l'organisation avait un cadre, des pratiques et des systèmes adéquats en place pour gérer ses activités de nomination et si, d'autre part, les nominations et les processus de nomination effectués par l'organisation étaient conformes aux dispositions de la LEFP, à tout autre instrument législatif applicable, notamment le *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* (REFP), au Cadre de nomination de la CFP, y compris l'IDRN, ainsi qu'à ses propres lignes directrices en matière de nomination.

4.33 Les vérifications effectuées en 2013-2014 ont montré que la plupart des éléments clés du cadre de nomination étaient en place, conformément à ce qui avait été constaté dans les exercices précédents. Cependant, un certain nombre de préoccupations continuent d'être soulevées dans les rapports de vérification de 2013-2014, comme l'illustre la section qui suit.

Observations sur les cadres de nomination

4.34 **Subdélégation des pouvoirs** – Les vérifications de 2013-2014 ont permis de constater que toutes les organisations vérifiées avaient instauré des instruments de subdélégation et déterminé les conditions à remplir par les gestionnaires d'embauche pour exercer leurs pouvoirs de nomination délégués. Toutefois, des lacunes ont été relevées dans trois des quatre organisations vérifiées en ce qui concerne les mécanismes de contrôle de la subdélégation, comme la tenue d'une liste à jour des gestionnaires d'embauche et le fait de veiller à ce qu'ils remplissent les conditions de subdélégation (p. ex. la formation obligatoire).

4.35 Des mécanismes de contrôle efficaces permettent aux ministères et organismes de s'assurer que les conditions de subdélégation sont respectées. L'instrument et le processus de subdélégation doivent être clairs et bien gérés pour que les organisations puissent s'assurer que les gestionnaires d'embauche remplissent les conditions de subdélégation établies par l'administrateur général, qu'ils ont reçu la formation adéquate et qu'ils comprennent bien les pouvoirs qui leur ont été délégués. La CFP continuera de collaborer avec les ministères et organismes pour leur permettre de renforcer les mécanismes de contrôle mis en place afin d'assurer le respect des conditions de subdélégation des pouvoirs de nomination.

4.36 **Planification de la dotation** – Les vérifications de 2013-2014 ont permis de constater que deux des quatre organisations vérifiées avaient établi des plans de dotation et des stratégies connexes, qui avaient été communiqués à leurs employés. Les deux autres organisations vérifiées avaient entrepris une réorganisation structurelle importante, de sorte que la CFP n'a pas vérifié leurs plans de dotation.

4.37 La planification de la dotation est essentielle, car elle permet d'accroître l'efficience de la dotation et la transparence des pratiques de dotation aux yeux des employés. La CFP continuera de collaborer activement avec les organisations afin de renforcer leurs plans de dotation et leurs stratégies connexes, lesquels doivent énoncer des indicateurs de rendement ou des résultats attendus mesurables et être transmis aux employés.

4.38 **Surveillance des décisions de nomination** – Les vérifications de 2013-2014 ont montré que les organisations avaient établi des mécanismes de surveillance et de contrôle pour examiner leurs décisions de nomination. Cependant, les vérifications ont encore mis en évidence des problèmes dans la mise en œuvre de la surveillance, comme lors des années précédentes. Les activités de surveillance ne permettaient pas toujours de déterminer s'il y avait suffisamment de renseignements pour établir qu'une nomination était fondée sur le mérite (p. ex. preuve que les exigences en matière d'études ou les exigences linguistiques avaient été respectées), que la personne qui avait signé la lettre d'offre était autorisée à le faire et que la décision de nomination était conforme à la LEFP, et aux lignes directrices de la CFP et de l'organisation.

4.39 La CFP a constaté que toutes les organisations vérifiées avaient établi des listes de vérification en matière de dotation pour faciliter la surveillance. Ces listes peuvent être utiles puisqu'elles font en sorte que l'information importante sur la dotation soit disponible au besoin. Toutefois, dans deux organisations vérifiées, les listes de vérification ne permettaient pas toujours de confirmer l'existence de renseignements étayant les décisions de nomination ou d'en assurer la qualité. Les vérifications ont permis de constater qu'il manquait parfois des renseignements parmi les nominations vérifiées, comme l'attestation d'études, le matériel d'évaluation des critères de mérite et les résultats de l'Évaluation de la langue seconde. Le recours à un outil tel qu'une liste de vérification peut être pratique mais, en règle générale, cet outil ne peut remplacer une surveillance active au moyen d'examens de dossier, de vérifications internes ou d'autres méthodes permettant de déterminer si des nominations sont fondées sur le mérite ainsi que de repérer et de corriger les erreurs et autres anomalies en temps opportun.

4.40 La surveillance est un processus opérationnel important qui permet aux ministères et organismes d'assurer la conformité des décisions de nomination, de déceler et de corriger rapidement les problèmes ainsi que de favoriser l'amélioration continue du rendement en dotation. La CFP s'est engagée à élaborer d'autres documents d'orientation et à soutenir les ministères et organismes afin de favoriser la mise en place de mécanismes de contrôle appropriés pour l'examen des nominations, en fonction de la taille de l'organisation.

Observations sur les nominations

4.41 **Mérite** – La CFP et les administrateurs généraux s'attendent à ce que les gestionnaires d'embauche puissent justifier leurs décisions de nomination et à ce qu'ils soient prêts à le faire. Cette année, le mérite était fondé dans la majorité des nominations ayant fait l'objet d'une vérification. Toutefois, à l'instar des années précédentes, le mérite n'avait pas pu être démontré dans un certain nombre de cas. On dit que le mérite n'a pas été démontré lorsqu'il n'y a pas suffisamment de renseignements pour déterminer si tous les critères de mérite utilisés pour la nomination ont été respectés.

4.42 Cette année, à des fins d'apprentissage à la CFP et dans les organisations, la CFP a analysé les cas où le mérite n'avait pas été démontré dans les nominations ayant fait l'objet d'une vérification au cours des deux derniers exercices. D'après cette analyse, dans un certain nombre de nominations examinées, le mérite n'avait pas pu être démontré parce que l'organisation n'avait pas été en mesure de fournir suffisamment de renseignements pour établir que la personne nommée répondait aux critères de mérite établis (p. ex. attestation d'études) ou parce que les outils d'évaluation des critères de mérite n'évaluaient pas tous les critères ou n'étaient pas appliqués correctement par les gestionnaires d'embauche.

4.43 Les résultats de l'évaluation des critères de mérite doivent être documentés et accessibles pour démontrer que la personne à nommer satisfait aux critères de mérite et étayer les raisons de la décision de nomination. Pour appuyer les ministères et organismes dans la documentation des décisions de nomination, la CFP revoit ses lignes directrices, ses guides, ses gabarits de dossier de dotation et d'autres outils, et collabore de diverses façons avec les conseillers en ressources humaines et les gestionnaires d'embauche.

4.44 **Prise en considération des droits de priorité** – La LEFP et le *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* prévoient que certaines personnes répondant à des conditions précises peuvent bénéficier d'un droit de priorité de nomination, si elles sont jugées qualifiées. Dans le cadre des vérifications de cette année, la CFP a continué à vérifier le respect de ces droits et des attentes énoncées dans les lignes directrices de la CFP. Il convient toutefois de noter que la période visée par ces vérifications précédait de beaucoup les mesures prises par la CFP au cours de l'exercice pour renforcer le système et les lignes directrices concernant les droits de priorité et le Programme d'administration des priorités.

4.45 Plus précisément, la CFP cherchait à établir, lors des vérifications, si les organisations avaient obtenu un numéro d'autorisation en matière de priorité avant de procéder à une nomination, si les critères (p. ex. qualifications essentielles et durée d'emploi) utilisés pour demander l'autorisation en matière de priorité étaient les mêmes que ceux qui avaient été utilisés pour procéder à la nomination, et si les bénéficiaires de priorité dont la candidature avait été présentée avaient été évalués par le gestionnaire d'embauche.

4.46 Dans la plupart des nominations vérifiées, les organisations ont respecté les exigences du Programme d'administration des priorités, ce qui cadre avec le fait que la gestion des droits de priorité était mieux surveillée, comme il a déjà été souligné dans le présent chapitre. Cependant, dans les quatre organisations dont les nominations ont été examinées cette année par la CFP, celle-ci a relevé des situations où la candidature de bénéficiaires de priorité pourrait ne pas avoir été dûment prise en considération. Par exemple, il est arrivé que, pour examiner la candidature de bénéficiaires de priorité, des gestionnaires d'embauche ont utilisé un énoncé de critères de mérite différent de celui utilisé pour prendre la décision de nomination.

4.47 Dans ces quatre organisations, la CFP estime que la candidature de bénéficiaires de priorité pourrait ne pas avoir été dûment prise en considération dans 18 % des nominations[20] pour lesquelles une autorisation en matière de priorité était requise. La CFP a donc formulé des recommandations à l'intention des administrateurs généraux des organisations dont la vérification a suscité des préoccupations.

4.48 La CFP est en train d'examiner ces nominations pour déterminer si des questions récurrentes doivent être clarifiées auprès des gestionnaires d'embauche et des conseillers en RH et si d'autres changements doivent être apportés au programme pour veiller à ce que la candidature des bénéficiaires de priorité soit bien prise en considération.

4.49 La CFP poursuivra également sa surveillance pour s'assurer que les droits de priorité sont respectés et que les bénéficiaires de priorité sont nommés aux postes vacants pour lesquels ils sont jugés qualifiés. En outre, le nouveau CRGD encourage la surveillance, par les organisations, des secteurs à risque élevé concernant les droits de priorité, ainsi que la prise de mesures correctives sans délai.

---

[20] L'agencement des données tirées de multiples vérifications exige certains rajustements, le nombre de nominations effectuées chaque année variant grandement d'une organisation à l'autre. Ces mesures du rendement rajustées sont pondérées afin de représenter le rendement global de l'ensemble des organisations. Les données présentées pour un exercice donné ne s'appliquent qu'aux organisations vérifiées durant l'exercice visé; il est donc impossible d'établir des comparaisons d'un exercice à l'autre.

Observations sur les vérifications de suivi

4.50 Les vérifications de suivi de la CFP ont pour but de déterminer si les organisations ont adéquatement donné suite aux recommandations formulées suivant une vérification antérieure. Cette année, la CFP a réalisé une vérification de suivi dans trois organisations : la Gendarmerie royale du Canada, la Commission des libérations conditionnelles du Canada et le Commissariat aux langues officielles. Ces organisations avaient précédemment fait l'objet d'une vérification de la CFP, respectivement en 2008, en 2010 et en 2011.

4.51 La CFP a constaté que chacune des trois organisations avait adéquatement donné suite aux recommandations formulées. Par ailleurs, tout au long de ces vérifications de suivi, les organisations ont montré qu'elles avaient à cœur l'amélioration de leur cadre de gestion de la dotation, ce qui comprend la surveillance des activités de dotation.

4.52 Compte tenu de ces résultats positifs, la CFP a pu lever les conditions additionnelles imposées au Commissariat aux langues officielles concernant la délégation des pouvoirs, qui étaient toujours en vigueur.

Pratique digne de mention

Durant sa vérification du **Commissariat aux langues officielles**, la Commission de la fonction publique (CFP) a observé la pratique digne de mention suivante :

Le **Commissariat aux langues officielles** a créé un gabarit électronique novateur pour la préparation de justifications écrites dans le cadre de processus de nomination non annoncés. Grâce à ce gabarit, les gestionnaires d'embauche peuvent préciser les critères organisationnels qui justifient l'utilisation d'un processus non annoncé et indiquer en quoi le choix de ce type de processus respecte ces critères et répond aux attentes établies dans la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Cet outil permet d'assurer le respect constant des attentes et des exigences de l'organisation et de la CFP pour ce qui est de l'utilisation de processus non annoncés et de l'optimisation du temps consacré à la tenue de ce type de processus.

4.53 **Modalités et conditions additionnelles liées à la délégation** – Selon les conclusions d'une vérification, la CFP peut formuler des recommandations pour améliorer les pratiques de dotation de l'organisation et s'assurer que celle-ci se conforme aux exigences de la loi, des règlements et des lignes directrices. Par ailleurs, en fonction des préoccupations soulevées, la CFP peut prendre d'autres mesures. Elle peut notamment collaborer avec l'organisation afin de régler les problèmes, ou imposer à l'organisation des modalités et conditions additionnelles à la délégation.

4.54 Les administrateurs généraux des ministères et organismes vérifiés au cours de l'exercice ont présenté des plans d'action à la CFP pour donner suite aux recommandations des vérifications. La CFP fera le suivi, dans le cadre de ses activités de surveillance régulières, des mesures prises pour donner suite aux recommandations découlant des vérifications, le cas échéant.

4.55 La CFP peut aussi appuyer les ministères et organismes en leur offrant une assistance et un soutien continu dans la mise en œuvre de leur plan d'action. En 2013-2014, la CFP a offert ce type de soutien à neuf organisations, leur permettant ainsi de renforcer leurs capacités, d'établir des plans d'action clairs et complets à la suite d'une vérification, de régler les problèmes récurrents indiqués dans leurs rapports annuels sur la dotation et d'élaborer, améliorer et mettre en œuvre des outils et un programme de surveillance de la dotation ainsi que d'autres mécanismes de contrôle.

Enquêtes

4.56 Les enquêtes, qui constituent un élément essentiel des activités de surveillance de la CFP, jouent un rôle important dans l'obligation de la Commission de rendre compte au Parlement. Elles contribuent en effet à protéger l'intégrité des nominations et l'impartialité politique de la fonction publique fédérale.

4.57 Afin que les organisations comprennent mieux leurs obligations à l'égard des personnes touchées par une enquête, la CFP a présenté à tous les ministères et organismes deux ateliers sur l'application de l'équité procédurale dans le contexte d'une enquête.

Équité procédurale dans le cadre d'une enquête

En février 2014, la Commission de la fonction publique (CFP) a présenté aux ministères et organismes deux ateliers sur l'application de l'équité procédurale dans ses enquêtes. Plus de 40 participants de 28 ministères et organismes ont assisté à ces séances, acquérant ainsi une meilleure compréhension de leurs obligations à l'endroit des personnes durant une enquête.

Les ateliers décrivaient le contexte législatif des enquêtes et précisaient la définition de l'équité procédurale (règle de justice naturelle que doit respecter toute entité administrative qui rend une décision). L'équité procédurale protège les droits d'une personne, comme son droit d'être entendue ou son droit d'être représentée durant une enquête. Il a largement été question de la responsabilité concernant l'application de l'équité procédurale dans le cadre d'enquêtes internes menées par les ministères en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Les participants ont ainsi pu analyser une étude de cas fictive et discuter de situations réelles s'étant produites dans leur ministère.

4.58 **Pouvoirs de la Commission** – En vertu de la partie 5 de la LEFP, la Commission a le pouvoir de mener une enquête sur des processus de nomination pour les motifs suivants :

- article 66 : mérite et erreur, omission ou conduite irrégulière dans un processus de nomination externe;
- paragraphes 67(1) et 67(2) : erreur, omission ou conduite irrégulière dans un processus de nomination interne, soit à la demande d'un administrateur général, soit lorsque les pouvoirs de nomination n'ont pas été délégués;
- article 68 : influence politique présumée dans tout type de processus de nomination;
- article 69 : fraude présumée dans tout type de processus de nomination.

4.59 **Nombre d'enquêtes** – Comme l'indique le tableau 26, la Direction générale des enquêtes de la CFP a reçu 275 nouvelles demandes d'enquête sur des processus de nomination en 2013-2014. Ce nombre, plus élevé que lors de l'exercice précédent, témoigne d'un retour à un plus grand nombre d'activités de dotation, après l'Examen des dépenses de 2012.

Tableau 26 : Enquêtes de la Commission de la fonction publique sur des processus de nomination[a]

	Article 66 Nominations externes	Paragraphe 67(2) Nominations internes – délégation	Article 68 Influence politique	Article 69 Fraude	Autres articles ou paragraphes de la LEFP[b]	Total
Nombre de dossiers actifs reportés des exercices financiers antérieurs	44	13	1	19	4	**81**
Nombre de demandes reçues en 2013-2014	177	8	1	79	10	**275**
Nombre total de dossiers actifs en 2013-2014	221	21	2	98	14	**356**
Nombre de dossiers traités en 2013-2014	170	15	2	38	13	**238**
Nombre de dossiers clos en évaluation préliminaire[c]	154	6	2	18	13	**193**
Nombre de dossiers abandonnés	1	0	0	1	0	**2**
Nombre de dossiers réglés grâce à une intervention précoce[d]	0	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	**0**
Nombre d'enquêtes sur des allégations non fondées	8	5	0	10	0	**23**
Nombre d'enquêtes sur des allégations fondées	7	4	0	9	0	**20**
Nombre de dossiers toujours actifs au 31 mars 2014	51	6	0	60	1	**118**

Source : Système d'information de gestion des enquêtes de la Commission de la fonction publique

[a] Il se peut que certains dossiers soient ouverts en vertu d'un article de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) mais qu'ils fassent ultérieurement l'objet d'une enquête en vertu d'un autre article.

[b] Parmi les autres articles ou paragraphes figurent l'article 17 et les paragraphes 67(1) et 15(3), ainsi que les nominations internes et dossiers qui ne font manifestement pas partie d'une catégorie donnée (autre).

[c] Dossiers clos pour les raisons suivantes : aucun mandat, impossibilité de prendre des mesures correctives ou autres politiques ou considérations réglementaires.

[d] L'intervention précoce ne s'applique qu'aux dossiers visés par l'article 66 de la LEFP.

Enquêtes menées en vertu de pouvoirs précis

4.60 **Article 66 : Processus de nomination externes (mérite, erreur, omission ou conduite irrégulière)** – La plupart des dossiers d'enquête portaient sur le respect du mérite ou sur une erreur, omission ou conduite irrégulière dans un processus de nomination externe.

4.61 En 2013-2014, il a été établi dans sept dossiers d'enquête que les allégations aux termes de l'article 66 étaient fondées. Les mesures correctives imposées variaient de l'obligation de suivre des séances de formation à la révocation de la nomination. Cette dernière mesure a été émise à deux occasions. Les autres mesures correctives comprenaient notamment la reprise de l'évaluation d'un candidat, la suspension des pouvoirs de nomination subdélégués ainsi que la tenue de séances de formation sur la dotation, les valeurs et l'éthique.

4.62 **Paragraphe 67(2) : Enquêtes au nom d'une organisation** – En vertu de cette disposition de la LEFP, la CFP continue d'appuyer les ministères et organismes par son expérience et son expertise en leur offrant de mener des enquêtes en leur nom lorsque les dossiers relèvent des pouvoirs subdélégués de l'administrateur général à qui il incombe de mener une enquête avant de prendre les mesures correctives nécessaires. Au cours de l'exercice, la CFP a réalisé neuf enquêtes au nom d'une organisation; dans quatre dossiers, les allégations étaient fondées. Les rapports d'enquête et les mesures correctives recommandées ont été transmis aux administrateurs généraux pour qu'ils y donnent suite.

Résumé de cas 1 (enquête menée en vertu du paragraphe 67[2]) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*

Conduite irrégulière : favoritisme, réévaluation inadéquate

Erreurs : chaque qualification essentielle n'a pas été évaluée, la vérification des références n'a pas été faite, la cote de sécurité n'a pas été mise à jour

Une source anonyme a présenté à la Commission de la fonction publique (CFP) des renseignements indiquant l'existence de problèmes dans un processus de nomination interne. L'enquête subséquente a été menée à la demande de l'organisation en vertu du paragraphe 67(2) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. L'enquête avait pour but de déterminer si une erreur, une omission ou une conduite irrégulière avait influé sur la sélection du candidat en vue de pourvoir un poste pour une période indéterminée.

Plus précisément, il était allégué que l'exigence en matière d'études et qu'une des qualifications liées à l'expérience indiquées dans l'énoncé des critères de mérite avaient été modifiées dans le but de favoriser un candidat. En outre, le dossier de dotation de ce processus indiquait qu'au départ, le candidat visé ne répondait pas aux critères de présélection, mais qu'il était tout de même demeuré dans le processus suite à un nouvel examen de sa candidature. Enfin, bien que le candidat ait réintégré le processus après une réévaluation de son examen écrit, les circonstances entourant cette réévaluation demeuraient nébuleuses. De surcroît, d'autres préoccupations ont été soulevées durant l'enquête, notamment sur la demande d'autorisation en matière de priorité, la tenue des entrevues et l'utilisation de la vérification des références.

Les éléments de preuve recueillis ont démontré qu'il y avait eu conduite irrégulière de la part du gestionnaire d'embauche et du conseiller en ressourcement des cadres (CRC). Le comportement du gestionnaire d'embauche a été jugé irrégulier parce qu'il a décidé de réduire l'exigence du poste en matière d'études en fonction du niveau de scolarité du candidat, qu'il a présélectionné le candidat sans vérifier s'il répondait à l'un des critères liés à l'expérience, et qu'il a réévalué l'examen du candidat et modifié ses résultats pour lui accorder la note de passage sans raison fondée. Quant au CRC, sa conduite a été jugée irrégulière parce qu'il ne s'est pas acquitté de l'obligation de s'assurer que le candidat nommé possédait toutes les qualifications essentielles et parce qu'il n'a pas mis en doute la réintégration du candidat dans le processus après avoir échoué à l'examen.

Un autre membre du comité d'évaluation a commis des erreurs, déterminant que le candidat avait réussi l'examen après une réévaluation, et ce, même si les réponses fournies ne comportaient pas tous les éléments requis établis auparavant.

Par ailleurs, l'enquête a déterminé que le CRC avait commis une erreur en ne précisant pas qu'une vérification des références avait été effectuée pour évaluer les candidats, et en ne mettant pas à jour la demande d'autorisation en matière de priorité après qu'un critère lié à l'expérience a été modifié dans l'énoncé des critères de mérite. Enfin, tant le gestionnaire d'embauche que le CRC ont commis des erreurs dans la tenue des entrevues de ce processus, en ne s'assurant pas que toutes les qualifications essentielles étaient évaluées individuellement et que les candidats les possédaient toutes.

L'enquête a établi que ces comportements et erreurs avaient influé sur la sélection et la nomination du candidat et, par conséquent, la CFP a recommandé un ensemble de mesures correctives à l'organisation :

- la révocation de la nomination du candidat;
- une formation sur les valeurs et l'éthique, et une formation sur la dotation pour le gestionnaire d'embauche;
- une suspension des pouvoirs de nomination et des pouvoirs connexes du gestionnaire d'embauche pour une période de trois ans;
- une formation sur la dotation pour le membre du comité d'évaluation ayant commis une erreur.

Aucune mesure corrective n'a été recommandée pour le CRC, puisque cette personne était depuis partie à la retraite.

4.63 **Article 68 : Influence politique** – Cet article de la LEFP confère à la Commission le pouvoir de faire enquête sur des allégations d'influence politique dans un processus de nomination. Ces enquêtes visent à favoriser le respect de l'impartialité politique du système de dotation. En 2013-2014, aucune enquête sur des allégations d'influence politique dans un processus de nomination n'a été menée.

4.64 **Article 69 : Fraude** – En tout, 19 enquêtes ont été menées durant la période visée : les allégations étaient fondées dans neuf d'entre elles, et non fondées dans les 10 autres.

4.65 À l'instar des exercices précédents, les cas de fraude sous enquête concernaient notamment des personnes ayant triché ou copié des réponses lors d'une évaluation ou omis de divulguer l'existence de relations personnelles dans le cadre d'un processus de nomination. En outre, le fait que des candidats avaient présenté de faux diplômes ou titres professionnels, ou falsifié ou modifié des documents comme les résultats aux examens linguistiques, demeurait une source de préoccupation.

4.66 En 2013-2014, le nombre d'allégations de fraude est demeuré faible (79), vu les 72 000 activités de dotation qui ont été menées dans la fonction publique fédérale. Seule la Commission a le pouvoir de faire enquête sur des cas de fraude dans un processus de nomination. La Commission s'attend à ce que les ministères et organismes, ayant de bonnes raisons de croire qu'une fraude a été commise dans un processus de nomination, fassent part de la situation à la Direction générale des enquêtes, même lorsque le processus n'a pas donné lieu à une nomination. Cette procédure permet à la Commission de veiller à l'intégrité générale du système de dotation.

Résumé de cas 2 (en vertu de l'article 69 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*)

Fraude : Tricherie pendant un examen en ligne; aide reçue de deux collègues

L'objectif de cette enquête, menée en vertu de l'article 69 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, était de déterminer si une candidate avait triché pendant qu'elle passait l'examen en ligne pour un processus de nomination externe et si deux de ses collègues l'avaient aidée.

Selon l'information reçue de l'organisation, la candidate avait passé l'examen en ligne dans un poste de travail modulaire vacant situé dans ses bureaux. Plusieurs directives figuraient à la première page de l'examen, notamment la suivante : « (...). Ne discutez de cet examen avec personne ». Selon les allégations, la candidate aurait demandé de l'aide par courriel à deux collègues pendant l'examen.

Au cours de l'enquête, la candidate a avoué avoir demandé de l'aide par courriel à ses deux collègues. La preuve a de plus révélé qu'elle avait copié la question au complet et leur avait demandé de l'aide pour y répondre.

Le premier collègue a nié avoir donné une réponse à la candidate. Il a expliqué que le matin en question, il se trouvait à proximité du photocopieur quand il a entendu la candidate lui demander à haute voix de l'aider. Il a indiqué qu'il ignorait ce qu'elle faisait dans le poste modulaire quand il y est entré et qu'il l'a simplement aidée en relisant la question avec elle. Selon lui, elle aurait répondu elle-même à la question. De retour dans son bureau, il a vu pour la première fois le courriel que lui avait envoyé la candidate. Cette dernière a confirmé que ce collègue n'avait pas répondu à son courriel. Elle a aussi confirmé qu'elle l'avait appelé et que c'était pour cette raison qu'il était entré dans son poste modulaire.

L'autre collègue a reconnu avoir fait quelques recherches pour la candidate après avoir reçu son courriel. Il a toutefois affirmé qu'il ne savait pas que la candidate participait à un processus de nomination et celle-ci ne croyait pas lui en avoir parlé.

La preuve révèle, selon la prépondérance des probabilités, que la candidate a fraudé en trichant à l'examen en ligne lors du processus de nomination.

Cependant, la preuve révèle aussi, selon la prépondérance des probabilités, qu'il n'y avait pas eu fraude de la part de ses deux collègues.

À l'issue de l'enquête, la Commission a ordonné la mise en œuvre des mesures correctives suivantes : éliminer la candidature de la candidate du processus; pour une période d'un an, la candidate devra obtenir la permission écrite de la Commission avant d'accepter tout poste ou emploi au sein de la fonction publique fédérale. Advenant qu'elle accepte une nomination de durée déterminée, intérimaire ou indéterminée sans avoir préalablement obtenu la permission de la Commission, sa nomination sera révoquée; pour une période d'un an, advenant que la candidate obtienne un emploi par le biais de l'emploi occasionnel ou de programmes étudiant au sein de la fonction publique fédérale sans avoir préalablement avisé la Commission, une lettre, accompagnée du rapport d'enquête et du rapport de décision, sera envoyée à l'administrateur général. De plus, la candidate devra suivre un cours sur les valeurs et l'éthique.

Résumé de cas 3 (en vertu de l'article 69 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique)*

Fraude : Fausse affirmation concernant les études

Ce dossier est venu à l'attention de la Commission de la fonction publique à la suite de l'une de ses vérifications relativement à un processus de nomination interne non annoncé visant la reclassification d'un poste pour une période indéterminée. La vérification avait soulevé des préoccupations concernant l'absence d'une preuve relative aux études de la fonctionnaire dans le cadre du processus de nomination.

L'enquête subséquente a été menée en vertu de l'article 69 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* afin de déterminer si la fonctionnaire avait commis une fraude en indiquant dans son curriculum vitæ (CV) qu'elle avait obtenu un diplôme d'études secondaires alors que ce n'était pas le cas.

Lors de l'enquête, la fonctionnaire a reconnu avoir indiqué dans son CV qu'elle possédait un diplôme d'études secondaires et avoir fourni son CV au gestionnaire d'embauche dans le cadre de ce processus de nomination. Toutefois, ni la fonctionnaire ni le ministère provincial de l'Éducation n'ont pu fournir une attestation qu'elle était titulaire d'un diplôme d'études secondaires.

De plus, au cours de l'enquête, la fonctionnaire s'était contredite lorsqu'elle a donné deux versions divergentes des faits. Dans un cas, elle avait affirmé avoir terminé avec succès ses études secondaires malgré n'avoir jamais reçu son diplôme. Dans un autre cas, elle avait fourni une déclaration écrite indiquant notamment qu'elle avait reçu son diplôme d'études secondaires, mais qu'elle l'avait perdu depuis. Sa crédibilité était donc mise en doute.

La preuve révèle que le ministère provincial de l'Éducation n'a jamais décerné de diplôme d'études secondaires à la fonctionnaire et a indiqué qu'il manquait plusieurs crédits d'études à la fonctionnaire pour qu'elle puisse satisfaire aux exigences du diplôme d'études secondaires.

La preuve recueillie a montré, selon la prépondérance de la preuve, que la fonctionnaire a commis une fraude en indiquant qu'elle avait un diplôme d'études secondaires dans son CV alors qu'il n'y a aucune preuve à l'appui de l'obtention de ce diplôme.

À l'issue de l'enquête, la Commission a ordonné les mesures correctives suivantes : la révocation de la nomination de la fonctionnaire; l'obligation, durant trois ans, pour la fonctionnaire d'obtenir la permission écrite de la Commission avant d'accepter tout poste à la fonction publique fédérale; et l'envoi d'une lettre à l'administrateur général, accompagnée du rapport d'enquête et du rapport de décision, si la fonctionnaire obtient un emploi par l'intermédiaire de l'emploi occasionnel ou d'un programme étudiant au sein de la fonction publique fédérale sans en avoir préalablement avisé la Commission.

4.67 **Mesures correctives découlant d'enquêtes sur des allégations fondées** – Lorsque les allégations sur lesquelles portent les enquêtes menées en vertu de la LEFP sont fondées, la Commission peut prendre les mesures correctives qu'elle estime indiquées, y compris la révocation de la nomination. Ces mesures sont définies au cas par cas. Voici quelques exemples de mesures correctives prises depuis l'entrée en vigueur de la LEFP : révocation de la nomination, reprise de l'évaluation, formation obligatoire, retrait des pouvoirs de dotation subdélégués, et obligation de demander la permission à la Commission avant d'accepter un poste à la fonction publique fédérale pendant une période déterminée.

4.68 En 2013-2014, les mesures correctives prises à la suite d'enquêtes sur des allégations fondées ont donné lieu à la révocation de cinq nominations. Par ailleurs, certaines personnes se sont vu imposer l'obligation de demander la permission à la CFP avant d'accepter un emploi à la fonction publique fédérale, pour des périodes allant d'un an à trois ans. Des gestionnaires et des employés ont dû suivre des séances de formation, et la candidature de certains candidats a été retirée ou l'évaluation reprise.

4.69 Le tableau 27 montre la répartition des mesures correctives imposées par la Commission au cours des trois derniers exercices.

Tableau 27 : Mesures correctives imposées en cas d'allégations fondées relatives à des processus de nomination, selon l'exercice financier[a]

Mesure corrective	2011-2012	2012-2013	2013-2014	Total
Révocation de la nomination	8	9	5	**22**
Nomination à un autre poste en vertu de l'article 73[b]	7	1	2	**10**
Retrait de la candidature du processus	3	1	1	**5**
Reprise de l'évaluation	4	2	1	**7**
Invalidation des résultats de l'examen	0	1	0	**1**
Retrait des pouvoirs de nomination subdélégués (1 an)	1	0	0	**1**
Retrait des pouvoirs de nomination subdélégués (jusqu'à la réussite d'une formation)	1	0	0	**1**
Interdiction d'exercer des responsabilités relatives à un processus de nomination ou à des activités de dotation pendant 1 an	2	0	0	**2**
Interdiction d'exercer des responsabilités relatives à un processus de nomination ou à des activités de dotation pendant 3 ans	0	1	0	**1**
Interdiction d'exercer des responsabilités relatives à un processus de nomination ou à des activités de dotation pendant 5 ans	1	1	0	**2**
Interdiction pour l'administrateur général de subdéléguer à la personne des pouvoirs en matière de nomination pendant 2 ans	0	0	1	**1**
Interdiction pour l'administrateur général de subdéléguer à la personne des pouvoirs en matière de nomination pendant 3 ans	0	3	0	**3**
Interdiction pour l'administrateur général de subdéléguer à la personne des pouvoirs en matière de nomination pendant 5 ans	1	1	0	**2**
Permission de 1 an[c]	57	6	5	**68**
Permission de 3 ans[c]	10	15	3	**28**
Permission de 4 ans[c]	0	1	0	**1**
Formation sur la dotation	10	8	4	**22**
Formation sur les valeurs et l'éthique	8	13	5	**26**
Formation sur le réaménagement des effectifs	0	2	0	**2**
Envoi du rapport d'enquête et du Rapport de décision à la Gendarmerie royale du Canada (article 133 de la LEFP)	8	4	0	**12**
Envoi du rapport d'enquête et du Rapport de décision à l'administrateur général	44	3	3	**50**
Ne peut se servir de l'Exercice de simulation pour gestion intermédiaire 757	0	0	1	**1**

[a] Les totaux des mesures correctives ne correspondent pas directement au nombre d'enquêtes fondées puisqu'une enquête peut avoir plusieurs mesures correctives ou encore, aucune.

[b] L'article 73 prévoit qu'une personne peut, en cas de révocation de sa nomination en vertu de l'un des articles 66 à 69, être nommée à un autre poste pour lequel elle possède les qualifications essentielles.

[c] Obligation d'obtenir l'autorisation écrite de la Commission avant d'accepter un poste ou un emploi à la fonction publique fédérale, pour une période déterminée.

4.70 **Divulgation des résumés de rapports d'enquête** – Aux termes de l'article 19 du REFP et de l'article 14 du *Règlement concernant les activités politiques*, la CFP peut communiquer des renseignements personnels obtenus au cours d'une enquête si elle estime que des raisons d'intérêt public l'emportent sur la protection de la vie privée de la personne concernée. Les résumés des rapports d'enquête qui ont été affichés sur le Web au cours de la période visée par le présent rapport sont accessibles sur le site Web de la CFP. En outre, la CFP prépare des résumés anonymes (protégeant l'anonymat des personnes concernées) de certaines enquêtes et les publie périodiquement en cours d'année.

4.71 **Enquêtes des administrateurs généraux** – Les résultats des enquêtes menées par les administrateurs généraux en matière de dotation fournissent des renseignements pertinents aux fins de l'évaluation du mérite. En 2013-2014, sept organisations ont mené un total de 74 enquêtes, ce qui constitue une baisse par rapport à 98 enquêtes lors de l'exercice précédent. La CFP appuie les organisations dans les efforts qu'elles déploient pour examiner la conduite des enquêtes internes et la mise en œuvre de mesures correctives à la suite de ces enquêtes. La CFP constate que, depuis qu'elle a commencé à faire l'examen de ces résultats il y a sept ans, environ 69 % des ministères et organismes ont signalé avoir entrepris de telles enquêtes au moins une fois.

Regard vers l'avenir

4.72 **Évolution de l'approche en matière de surveillance** – Au cours des dernières années, la CFP a noté que, dans la plupart des cas, les organisations ont mis en place les éléments clés et leur rendement en matière de gestion de la dotation a continué de s'améliorer. Compte tenu de l'évolution du système de dotation de la fonction publique, la CFP a peaufiné son approche en matière de surveillance du rendement des organisations, et continuera de le faire, dans le but de réduire au minimum les exigences en matière de production de rapports, tout en s'assurant que sa rétroaction aux administrateurs généraux permet aux organisations de s'améliorer continuellement. La CFP est en train d'adopter une approche plus constante et habilitante, notamment en élaborant des outils génériques que les organisations pourront adapter pour répondre à leurs besoins particuliers, et en leur fournissant plus d'orientations pour leur permettre de répondre aux attentes afin de se doter d'un système de dotation bien géré.

4.73 **Évolution de la stratégie de vérification** – La CFP aura bientôt terminé son cycle de vérification de sept ans visant tous les ministères et organismes assujettis à la LEFP. L'année dernière, elle a commencé un processus visant à améliorer son approche méthodologique et la façon d'effectuer ses vérifications. Par ailleurs, les résultats de vérification indiquent que de nombreux ministères et organismes ont mis en place des systèmes et pratiques adéquats pour l'application de la LEFP. La CFP élabore actuellement une approche davantage axée sur les risques. Elle pourra ainsi, d'une part, continuer à appuyer l'apprentissage à l'échelle de la fonction publique et à fournir une assurance au Parlement quant à l'intégrité du système de dotation et, d'autre part, donner rapidement aux ministères et organismes une rétroaction utile.

4.74 En outre, dans le cadre de cette révision, la CFP s'est aussi engagée à réviser sa stratégie de vérification des organisations de petite taille et des micro-organisations. Au cours du dernier exercice, la CFP a entrepris un certain nombre de consultations et de discussions, tant à l'interne qu'à l'externe, dans le but d'adapter sa stratégie de vérification des organisations de petite taille et des micro-organisations. Comme la nature, la taille et le mandat varient d'un ministère ou organisme fédéral à l'autre, la méthode de vérification ne peut pas toujours être universelle. Les organisations de petite taille et les micro-organisations comptent souvent peu d'employés et mènent très peu d'activités de nomination. Compte tenu de leur taille, ces organisations ont parfois de la difficulté à satisfaire aux exigences liées à la production de rapports et à la surveillance. Des consultations sont en cours auprès des représentants des organisations de petite taille et des micro-organisations, ainsi qu'avec les principaux intervenants, pour déterminer la méthode la plus efficace à adopter.

4.75 **Enquêtes de la CFP** – En avril 2013, la Commission a chargé un comité d'experts externes de réviser la fonction d'enquête de la CFP. Le comité a remis son rapport à la Commission en novembre 2013. Le rapport contient 22 recommandations et reconnaît que les enquêtes de la CFP donnent de bons résultats. La CFP prend des mesures pour donner suite au rapport et utilise ses recommandations comme fondement pour son plan d'action. Toutes les recommandations sont examinées et, le cas échéant, des solutions sont mises en œuvre.

ANNEXES

Annexe 1

Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation

Objectifs, portée et méthodologie de l'évaluation

L'évaluation fondée sur le Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation (CRGD) a plusieurs objectifs complémentaires :

- permettre aux organisations d'améliorer leurs processus et résultats relatifs aux ressources humaines en mesurant les progrès réalisés au regard des objectifs du CRGD, et en leur fournissant des orientations et des commentaires détaillés tout au long de l'année;
- parallèlement aux autres activités de surveillance de la Commission de la fonction publique (CFP), par exemple les vérifications et les enquêtes, effectuer une évaluation globale annuelle du fonctionnement du système de dotation de la fonction publique et en présenter les résultats au Parlement;
- contribuer aux évaluations réalisées par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (Cadre de responsabilisation de gestion).

En 2013-2014, la CFP a effectué 72 évaluations du rendement en dotation de 80 organisations[29]. Par ailleurs, son évaluation du rendement du système de dotation de la fonction publique repose sur les résultats obtenus par 44 organisations de petite, moyenne ou grande taille[30]. Les résultats de l'évaluation des organisations qui comptent moins de 100 employés n'y sont pas présentés, car ces organisations représentent 0,5 % de l'effectif de la fonction publique assujetti à un instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination et leurs activités de dotation représentent 0,7 % de l'ensemble de ce type d'activités.

La CFP utilise deux sources d'information distinctes pour effectuer ces évaluations. Les administrateurs généraux présentent une autoévaluation sous la forme du Rapport ministériel sur l'obligation de rendre compte en dotation où ils font état du rendement de leur organisation et fournissent la documentation à l'appui des progrès réalisés sur les points soulevés par la CFP. De plus, la CFP produit des données, analyse l'information à sa disposition (p. ex. les données relatives aux délais d'inscription et d'évaluation des bénéficiaires de priorité présentés aux postes vacants) et intègre les résultats de ses vérifications et de ses enquêtes à son évaluation du rendement.

---

[29] En 2013-2014, 80 ministères et organismes ont exercé les pouvoirs de nomination qui leur ont été délégués par la Commission de la fonction publique. Comme elles faisaient l'objet d'une vérification de la CFP, huit organisations n'ont pas été évaluées; ce qui porte à 72 le nombre total de ministères et d'organismes évalués.

[30] De ces 44 organisations, 17 sont « de grande taille » (plus de 2 000 employés) et représentent 71 % de l'effectif assujetti à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Parmi les autres organisations, 13 sont « de taille moyenne » (500 à 1 999 employés) et 14 sont « de petite taille » (100 à 499 employés).

Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation

Résultat stratégique	**Une fonction publique impartiale sur le plan politique et un système de dotation fondé sur le mérite qui reflète les valeurs et les attentes énoncées dans la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et qui répond aux besoins organisationnels**		
Résultat escompté	Les administrateurs généraux et les organisations disposent d'un cadre de gestion de la dotation qui assure la subdélégation efficace des pouvoirs de dotation, la surveillance active des décisions prises en matière de dotation et des risques éventuels connexes ainsi que la prise de mesures pour l'amélioration continue de la gestion et du rendement en matière de dotation.		
Éléments	**Gouvernance et infrastructure de dotation**	**Planification de la dotation**	**Surveillance**
Indicateurs	**1. Subdélégation des pouvoirs de dotation** • Il existe un instrument de subdélégation qui documente les modalités et qui est accessible à tous les employés. • Les pratiques en place permettent de s'assurer que tous les gestionnaires subdélégataires sont attitrés auprès du personnel des ressources humaines (RH). **2. Soutien aux gestionnaires subdélégataires** *(Deux indicateurs, évalués en alternance chaque année)* • Les gestionnaires subdélégataires ont des connaissances à jour et accès à l'information, aux outils et aux services d'un conseiller en RH nécessaires pour exercer les pouvoirs qui leur sont subdélégués (2013-2014). • Les conseillers en dotation ont accès à l'apprentissage et au perfectionnement continus (2014-2015).	**3. Plans de dotation et stratégies connexes** • L'organisation a établi des plans de dotation et stratégies connexes qui sont mesurables, approuvés et communiqués aux employés. • Chaque année, l'administrateur général examine et renouvelle les plans de dotation et stratégies connexes.	**4. Décisions en matière de dotation** • L'organisation surveille activement les décisions prises en matière de dotation pour s'assurer du respect de l'instrument de subdélégation, des exigences légales et des lignes directrices de la Commission de la fonction publique (CFP) et de l'organisation, et fait état des résultats à la haute direction. **5. Principaux risques en matière de dotation** • L'organisation surveille les risques éventuels en matière de dotation qui ont été cernés et fait état des résultats à la haute direction. • L'organisation surveille les processus de nomination suivants et fait état des résultats à la haute direction : - les nominations intérimaires de plus de 12 mois; - les nominations d'employés occasionnels à des postes de durée déterminée ou indéterminée découlant de processus non annoncés; - les nominations à des postes du groupe EX découlant de processus non annoncés. • L'organisation surveille annuellement l'exactitude et l'exhaustivité des dossiers de dotation et fait état des résultats à la haute direction. **6. Réalisation des plans de dotation et stratégies connexes** • L'organisation surveille activement et analyse les résultats de ses plans de dotation et stratégies connexes, et fait état de tout écart à la haute direction. **7. Droits de priorité** L'organisation surveille le respect des droits de priorité.

Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation *(suite)*

Une fonction publique impartiale sur le plan politique et un système de dotation fondé sur le mérite qui reflète les valeurs et les attentes énoncées dans la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et qui répond aux besoins organisationnels

Les administrateurs généraux et les organisations disposent d'un cadre de gestion de la dotation qui assure la subdélégation efficace des pouvoirs de dotation, la surveillance active des décisions prises en matière de dotation et des risques éventuels connexes ainsi que la prise de mesures pour l'amélioration continue de la gestion et du rendement en matière de dotation.

Surveillance *(suite)*	Amélioration continue	Activités politiques
• L'organisation surveille l'efficacité de l'approche qu'elle a adoptée afin de s'assurer que l'autorisation en matière de priorité est obtenue avant le lancement de tout autre processus de nomination (modifié par rapport à 2012-2013). • L'organisation surveille (en analysant et en faisant état des résultats et des mesures correctives à la haute direction) la gestion de : **la population des bénéficiaires de priorité de l'organisation**, y compris : - le délai d'inscription ou de mise à jour des droits de priorité des bénéficiaires dans le Système de gestion de l'information sur les priorités; - le nombre de bénéficiaires de priorité qui sont nommés, qui ont démissionné, qui sont encore inscrits dans le système *et dont le droit de priorité va bientôt expirer (nouveau)*. **tous** les bénéficiaires de priorité, y compris : - le délai d'évaluation des bénéficiaires de priorité après la présentation de leur candidature; - le nombre de nominations de bénéficiaires de priorité en comparaison de toutes les nominations pour une période indéterminée au sein de l'organisation; - le nombre et les motifs des demandes d'autorisation en matière de priorité annulées à la suite de la réception de la liste de bénéficiaires de priorité présentée par la CFP. **8. Qualifications en matière de langues officielles dans le cadre de la dotation** • L'organisation surveille l'application du *Décret d'exemption concernant les langues officielles dans la fonction publique* et des règlements connexes, ainsi que le recours à la période de confirmation de l'Évaluation de la langue seconde, au besoin. **9. Enquêtes sur des questions de dotation** • L'organisation surveille la réalisation d'enquêtes internes et la mise en œuvre de mesures correctives par suite des enquêtes internes et des enquêtes de la CFP. **10. Résultats des données de sondages** • L'organisation analyse les résultats des données de sondages en matière de dotation.	**11. Amélioration continue** • L'organisation améliore sa gestion et son rendement en matière de dotation en prenant des mesures en fonction des résultats de ses activités de surveillance, de ses vérifications et de ses enquêtes internes, ainsi que des vérifications et des enquêtes de la CFP et des commentaires d'autres sources, et fait état des résultats à l'administrateur général.	**12. Sensibiliser les employés à leurs droits et responsabilités légales en matière d'activités politiques** • Les employés sont au courant de leurs droits et responsabilités légales en tant que fonctionnaires en matière d'activités politiques.

Annexe 2

Renseignements sur les tableaux statistiques

Des données plus détaillées sur le rapport annuel de la Commission de la fonction publique (CFP) sont accessibles sur son site Web.

Les chiffres ayant été arrondis dans le présent rapport annuel, leur somme pourrait ne pas correspondre aux totaux.

Activités d'embauche et de dotation

Les activités d'embauche comprennent les nominations externes à la fonction publique à des postes de durée déterminée ou indéterminée à la fonction publique, l'embauche de personnes à titre d'employés occasionnels aux termes du paragraphe 50(1) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) et l'embauche d'étudiants en vertu du *Décret d'exemption concernant les participants aux programmes d'embauche d'étudiants*. Les nominations externes à des postes de durée déterminée ou indéterminée à la fonction publique comprennent les nominations de personnes du grand public, notamment d'anciens employés occasionnels, étudiants et employés d'organisations gouvernementales non assujetties à la LEFP.

Les activités de dotation au sein de la fonction publique comprennent les promotions, les déplacements latéraux et régressifs et les nominations intérimaires de fonctionnaires occupant un poste de durée déterminée ou indéterminée. Les mutations de fonctionnaires au sein des organisations assujetties à la LEFP, ou entre elles, constituent des déplacements latéraux ou régressifs.

Les données sur les activités d'embauche et de dotation sont tirées du fichier des titulaires du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT). Ce fichier provient du système de paye de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC). La CFP a élaboré une série d'algorithmes lui permettant d'obtenir le registre officiel de la CFP sur les activités d'embauche et de dotation à la fonction publique fédérale, d'après les opérations de rémunération soumises par les organisations. Les données relatives au recrutement effectué dans le cadre de l'Initiative de recrutement de leaders en politiques et du programme de Recrutement postsecondaire concernent les personnes ayant présenté leur candidature à ces programmes au moyen du Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP) de la CFP au cours des deux derniers exercices, et pour lesquelles une correspondance a pu être établie avec les dossiers de la CFP sur les activités d'embauche et de dotation pour l'exercice actuel.

Effectif

Les données sur l'effectif comprennent les fonctionnaires actifs des organisations visées par le pouvoir de nomination exclusif de la CFP (les organisations énumérées à l'annexe I de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, la plupart de celles figurant à l'annexe IV et certains organismes inscrits à l'annexe V). Ces données ne correspondent pas à celles fournies par le SCT, lesquelles visent l'emploi au sein des organisations en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. Par ailleurs, plusieurs organismes distincts sont assujettis à la partie 7 de la LEFP qui traite des activités politiques des fonctionnaires. Les statistiques présentées dans le présent rapport annuel ne tiennent pas compte de ces organismes. L'effectif représente le nombre de fonctionnaires actifs à un moment précis.

Les données sur l'effectif sont tirées du fichier des titulaires du SCT. Ce fichier provient du système de paye de TPSGC.

Administration des priorités

Les données relatives à l'administration des priorités sont des renseignements sur le nombre de bénéficiaires de priorité inscrits auprès de la CFP, le nombre de placements de bénéficiaires de priorité et le nombre de retraits attribuables à d'autres raisons, selon le type de priorité.

Ces renseignements proviennent du Système de gestion de l'information sur les priorités de la CFP. Il s'agit d'un outil électronique en ligne dont doivent se servir les organisations pour inscrire leurs bénéficiaires de priorité et effectuer des recherches lorsqu'elles mènent un processus de nomination.

Données sur les postulants

Les données sur les postulants désignent les renseignements sur certaines caractéristiques (p. ex. la région géographique et le profil scolaire) des personnes qui postulent dans le cadre de processus de nomination externes annoncés au moyen du programme de Recrutement postsecondaire, du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant et des annonces externes de recrutement général provenant des ministères et organismes.

Ces renseignements sont saisis dans le SRFP chaque fois qu'une demande d'emploi est transmise. Il est possible qu'un même postulant soit comptabilisé plus d'une fois s'il a posé sa candidature à plus d'un poste.

Équité en matière d'emploi

Nominations à la fonction publique

En 2012-2013, la CFP et le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines ont travaillé de concert afin de régler un problème de longue date concernant les différentes méthodologies utilisées dans la fonction publique pour rendre compte au Parlement des données relatives à l'équité en matière d'emploi (EE). Ils ont donc élaboré une méthodologie commune afin d'assurer l'uniformité dans la communication des données relatives à l'EE à l'échelle de la fonction publique fédérale. Cette méthodologie permet d'accroître la qualité et l'exhaustivité des renseignements sur les groupes visés par l'EE ainsi que l'efficience avec laquelle les ministères et organismes obtiennent et communiquent les données relatives à l'EE. Cette méthodologie est conforme à la mesure utilisée par le SCT pour déterminer la représentation des groupes visés par l'EE au sein de la population.

Embauche d'étudiants

Les données relatives à l'EE sur les étudiants issus des groupes désignés que sont les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles sont fondées sur les postulants qui ont autodéclaré leur appartenance à l'un de ces groupes au moyen du SRFP au cours des deux derniers exercices, et pour lesquelles une correspondance a pu être établie avec les dossiers de la CFP sur les activités d'embauche et de dotation pour l'exercice actuel. Les étudiants embauchés dans le cadre du Programme de stages d'enseignement coopératif et d'internat ne sont pas inclus dans ces données. Les données sur les femmes sont tirées du fichier des titulaires du SCT.

Tableau 28 : Activités globales de dotation à la fonction publique et au sein de celle-ci, selon le type et la durée d'emploi

Du 1er avril 2013 au 31 mars 2014

Durée d'emploi	Activités d'embauche à la fonction publique		Activités de dotation dans la fonction publique						Total	
			Promotions		Déplacements latéraux et régressifs[a]		Nominations intérimaires[b]			
	N[bre]	%	N[bre]	%	N[bre]	%	N[bre]	%	N[bre]	%
Activités de dotation visant des postes pour une période indéterminée	2 594	7,1	8 587	23,6	15 739	43,2	9 524	26,1	**36 444**	**100,0**
Activités de dotation visant des postes de durée déterminée	5 801	65,9	655	7,4	1 705	19,4	640	7,3	**8 801**	**100,0**
Sous-total	**8 395**	**18,6**	**9 242**	**20,4**	**17 444**	**38,6**	**10 164**	**22,5**	**45 245**	**100,0**
Emplois occasionnels (aux termes du par. 50[1] de la LEFP)	16 896	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	**16 896**	**100,0**
Emplois étudiants (aux termes du *Décret concernant les programmes d'embauche des étudiants*)[c]	10 386	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	**10 386**	**100,0**
Total	**35 677**	**49,2**	**9 242**	**12,7**	**17 444**	**24,1**	**10 164**	**14,0**	**72 527**	**100,0**

Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur les activités d'embauche et de dotation

[a] Les déplacements latéraux et régressifs englobent les mutations. Comme aucun renseignement sur le processus de nomination n'est saisi dans le système de paie de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, il est impossible d'établir une distinction entre les nominations latérales et régressives, et les mutations.

[b] Les nominations intérimaires de moins de quatre mois ne sont pas prises en compte.

[c] Le *Décret d'exemption concernant les participants aux programmes d'embauche d'étudiants* et le *Règlement sur les participants aux programmes d'embauche d'étudiants* s'appliquent aux participants au Programme fédéral d'expérience de travail étudiant, au Programme des adjoints de recherche, au Programme de stages d'enseignement coopératif et d'internat ou de tout autre programme d'embauche d'étudiants établi par le Conseil du Trésor, après consultation avec la Commission de la fonction publique, qui ont été embauchés par les organisations dont les nominations sont assujetties à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Tableau 29 : Activités globales de dotation à la fonction publique et au sein de celle-ci, selon la durée d'emploi et la situation professionnelle antérieure

Du 1er avril 2013 au 31 mars 2014

Situation professionnelle antérieure[a]	Durée d'emploi après les activités d'embauche et de dotation								Total	
	Période indéterminée		Durée déterminée		Emploi occasionnel		Emploi étudiant[b]			
	N[bre]	%	N[bre]	%	N[bre]	%	N[bre]	%	N[bre]	%
Période indéterminée	32 017	87,9	157	1,8	0	0,0	0	0,0	**32 174**	**44,4**
Durée déterminée	1 833	5,0	2 843	32,3	0	0,0	0	0,0	**4 676**	**6,4**
Emploi occasionnel	323	0,9	1 534	17,4	0	0,0	0	0,0	**1 857**	**2,6**
Autres organismes fédéraux	239	0,7	142	1,6	0	0,0	0	0,0	**381**	**0,5**
Emplois ouverts au public	1 974	5,4	4 044	45,9	16 896	100,0	10 386	100,0	**33 300**	**45,9**
Emploi étudiant[b]	58	0,2	81	0,9	0	0,0	0	0,0	**139**	**0,2**
Total	**36 444**	**100,0**	**8 801**	**100,0**	**16 896**	**100,0**	**10 386**	**100,0**	**72 527**	**100,0**

Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur les activités d'embauche et de dotation

[a] Le personnel occasionnel et les étudiants n'ont pas de situation professionnelle antérieure. C'est pourquoi ils sont compris dans les chiffres sur les emplois ouverts au public.

[b] Le *Décret d'exemption concernant les participants aux programmes d'embauche d'étudiants* et le *Règlement sur les participants aux programmes d'embauche d'étudiants* s'appliquent aux participants au Programme fédéral d'expérience de travail étudiant, au Programme des adjoints de recherche, au Programme de stages d'enseignement coopératif et d'internat ou de tout autre programme d'embauche d'étudiants établi par le Conseil du Trésor, après consultation avec la Commission de la fonction publique, qui ont été embauchés par les organisations dont les nominations sont assujetties à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Tableau 30 : Activités de dotation, selon le type et le groupe professionnel

Du 1er avril 2013 au 31 mars 2014

Groupe professionnel	Nominations à la fonction publique		Activités de dotation dans la fonction publique						Total	
			Promotions		Déplacements latéraux et régressifs[a]		Nominations intérimaires[b]			
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
AB – Pétrole et gaz des indiens du Canada	2	0,0	4	0,0	7	0,0	5	0,0	**18**	**0,0**
AC – Actuariat	2	0,0	0	0,0	0	0,0	1	0,0	**3**	**0,0**
AI – Contrôle de la circulation aérienne	2	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	**2**	**0,0**
AO – Navigation aérienne	21	0,3	19	0,2	22	0,1	12	0,1	**74**	**0,2**
AR – Architecture et urbanisme	6	0,1	8	0,1	4	0,0	6	0,1	**24**	**0,1**
AS – Services administratifs	883	10,5	1 624	17,6	3 090	17,7	2 569	25,3	**8 166**	**18,0**
AU – Vérification	5	0,1	3	0,0	13	0,1	2	0,0	**23**	**0,1**
BI – Sciences biologiques	64	0,8	68	0,7	140	0,8	82	0,8	**354**	**0,8**
CH – Chimie	23	0,3	23	0,2	27	0,2	22	0,2	**95**	**0,2**
CM – Communications	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	**0**	**0,0**
CO – Commerce	49	0,6	93	1,0	171	1,0	125	1,2	**438**	**1,0**
CR – Commis aux écritures et aux règlements	1 855	22,1	447	4,8	2 789	16,0	424	4,2	**5 515**	**12,2**
CS – Gestion des systèmes d'ordinateurs	215	2,6	402	4,3	1 048	6,0	457	4,5	**2 122**	**4,7**
CX – Services correctionnels	238	2,8	320	3,5	773	4,4	303	3,0	**1 634**	**3,6**
DA – Traitement des données	1	0,0	1	0,0	5	0,0	1	0,0	**8**	**0,0**
DD – Dessin et illustration	2	0,0	0	0,0	4	0,0	2	0,0	**8**	**0,0**
DE – Art dentaire	6	0,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	**6**	**0,0**
DS – Services scientifiques de la défense	8	0,1	54	0,6	22	0,1	0	0,0	**84**	**0,2**
EC – Économique et services de sciences sociales	483	5,8	922	10,0	1 170	6,7	719	7,1	**3 294**	**7,3**
ED – Éducation	45	0,5	18	0,2	52	0,3	14	0,1	**129**	**0,3**
EG – Soutien technologique et scientifique	424	5,1	301	3,3	240	1,4	136	1,3	**1 101**	**2,4**

Tableau 30 : Activités de dotation, selon le type et le groupe professionnel *(suite)*

Du 1er avril 2013 au 31 mars 2014

Groupe professionnel	Nominations à la fonction publique		Activités de dotation dans la fonction publique						Total	
			Promotions		Déplacements latéraux et régressifs[a]		Nominations intérimaires[b]			
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
EL – Électronique	26	0,3	78	0,8	20	0,1	20	0,2	**144**	**0,3**
EN – Génie et arpentage	71	0,8	124	1,3	166	1,0	128	1,3	**489**	**1,1**
EU – Soutien de l'enseignement	1	0,0	0	0,0	2	0,0	0	0,0	**3**	**0,0**
EX – Direction	58	0,7	438	4,7	570	3,3	483	4,8	**1 549**	**3,4**
FB – Services frontaliers	258	3,1	406	4,4	778	4,5	537	5,3	**1 979**	**4,4**
FI – Gestion des finances	102	1,2	348	3,8	562	3,2	299	2,9	**1 311**	**2,9**
FO – Sciences forestières	1	0,0	5	0,1	2	0,0	3	0,0	**11**	**0,0**
FR – Pompiers	18	0,2	16	0,2	20	0,1	10	0,1	**64**	**0,1**
FS – Service extérieur	34	0,4	54	0,6	60	0,3	144	1,4	**292**	**0,6**
GL – Manœuvres et hommes de métier	302	3,6	200	2,2	216	1,2	102	1,0	**820**	**1,8**
GS – Services divers	166	2,0	74	0,8	164	0,9	75	0,7	**479**	**1,1**
GT – Techniciens divers	100	1,2	172	1,9	180	1,0	94	0,9	**546**	**1,2**
HP – Chauffage, force motrice et opération de machines fixes	22	0,3	38	0,4	16	0,1	14	0,1	**90**	**0,2**
HR – Recherche historique	4	0,0	7	0,1	3	0,0	2	0,0	**16**	**0,0**
HS – Services ménagers, diététiques ou hospitaliers, des malades et de l'hygiène publique	73	0,9	7	0,1	14	0,1	0	0,0	**94**	**0,2**
IS – Services d'information	109	1,3	145	1,6	274	1,6	289	2,8	**817**	**1,8**
LA – Droit	71	0,8	167	1,8	150	0,9	50	0,5	**438**	**1,0**
LC – Gestion du droit	1	0,0	28	0,3	30	0,2	10	0,1	**69**	**0,2**
LI – Gardiens de phare	30	0,4	7	0,1	13	0,1	5	0,0	**55**	**0,1**
LP – Practiciens du droit	12	0,1	21	0,2	46	0,3	11	0,1	**90**	**0,2**
LS – Bibliothéconomie	11	0,1	6	0,1	17	0,1	13	0,1	**47**	**0,1**
MA – Mathématiques	8	0,1	17	0,2	10	0,1	0	0,0	**35**	**0,1**
MD – Médecine	16	0,2	5	0,1	6	0,0	3	0,0	**30**	**0,1**
MT – Météorologie	27	0,3	69	0,7	23	0,1	16	0,2	**135**	**0,3**

Tableau 30 : Activités de dotation, selon le type et le groupe professionnel *(suite)*

Du 1er avril 2013 au 31 mars 2014

Groupe professionnel	Nominations à la fonction publique		Activités de dotation dans la fonction publique						Total	
			Promotions		Déplacements latéraux et régressifs[30]		Nominations intérimaires[31]			
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
NB – Office national de l'énergie	46	0,5	65	0,7	43	0,2	28	0,3	**182**	**0,4**
ND – Nutrition et diététique	5	0,1	0	0,0	2	0,0	1	0,0	**8**	**0,0**
NU – Sciences infirmières	190	2,3	148	1,6	175	1,0	60	0,6	**573**	**1,3**
OE – Mécanographie	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	**0**	**0,0**
OM – Organisation et méthodes	1	0,0	1	0,0	2	0,0	6	0,1	**10**	**0,0**
OP – Ergothérapie et physiothérapie	5	0,1	5	0,1	0	0,0	0	0,0	**10**	**0,0**
PC – Sciences physiques	76	0,9	107	1,2	182	1,0	123	1,2	**488**	**1,1**
PE – Gestion du personnel	100	1,2	325	3,5	509	2,9	258	2,5	**1 192**	**2,6**
PG – Achat et approvisionnement	25	0,3	235	2,5	244	1,4	150	1,5	**654**	**1,4**
PH – Pharmacie	5	0,1	3	0,0	5	0,0	0	0,0	**13**	**0,0**
PI – Inspection des produits primaires	5	0,1	12	0,1	8	0,0	0	0,0	**25**	**0,1**
PL – Programme de stagiaires en gestion	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	**0**	**0,0**
PM – Administration des programmes	1 070	12,7	867	9,4	2 168	12,4	1 605	15,8	**5 710**	**12,6**
PR – Services d'imprimerie	3	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	**3**	**0,0**
PS – Psychologie	16	0,2	18	0,2	46	0,3	9	0,1	**89**	**0,2**
RE – Groupe de réglementation	102	1,2	71	0,8	70	0,4	25	0,2	**268**	**0,6**
RO – Radiotélégraphie	9	0,1	3	0,0	14	0,1	8	0,1	**34**	**0,1**
SC – Équipage de navire	416	5,0	53	0,6	397	2,3	65	0,6	**931**	**2,1**
SE – Recherche scientifique	17	0,2	119	1,3	20	0,1	12	0,1	**168**	**0,4**
SG – Réglementation scientifique et examen des brevets	27	0,3	42	0,5	59	0,3	75	0,7	**203**	**0,4**
SO – Officiers de navire	104	1,2	67	0,7	73	0,4	186	1,8	**430**	**1,0**

Tableau 30 : Activités de dotation, selon le type et le groupe professionnel *(suite)*

Du 1er avril 2013 au 31 mars 2014

Groupe professionnel	Nominations à la fonction publique		Activités de dotation dans la fonction publique						Total	
			Promotions		Déplacements latéraux et régressifs[a]		Nominations intérimaires[b]			
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
SR – Réparation des navires	32	0,4	161	1,7	16	0,1	27	0,3	**236**	**0,5**
ST – Secrétariat, sténographie et dactylographie	4	0,0	5	0,1	13	0,1	6	0,1	**28**	**0,1**
SW – Service social	15	0,2	32	0,3	9	0,1	2	0,0	**58**	**0,1**
TI – Inspection technique	52	0,6	55	0,6	79	0,5	20	0,2	**206**	**0,5**
TR – Traduction	6	0,1	6	0,1	51	0,3	21	0,2	**84**	**0,2**
UT – Enseignement universitaire	109	1,3	24	0,3	12	0,1	0	0,0	**145**	**0,3**
VM – Médecine vétérinaire	1	0,0	1	0,0	2	0,0	0	0,0	4	**0,0**
WP – Programmes de bien-être social	99	1,2	78	0,8	326	1,9	289	2,8	792	**1,8**
Total	**8 395**	**100,0**	**9 242**	**100,0**	**17 444**	**100,0**	**10 164**	**100,0**	**45 245**	**100,0**

Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur les activités d'embauche et de dotation

[a] Les déplacements latéraux et régressifs englobent les mutations. Comme aucun renseignement sur le processus de nomination n'est saisi dans le système de paie de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, il est impossible d'établir une distinction entre les nominations latérales et régressives, et les mutations.

[b] Les nominations intérimaires de moins de quatre mois ne sont pas prises en compte.

Tableau 31 : Activités de dotation, selon le type et la région géographique

Du 1er avril 2013 au 31 mars 2014

Région géographique	Nominations à la fonction publique		Activités de dotation dans la fonction publique						Total	
			Promotions		Déplacements latéraux et régressifs[a]		Nominations intérimaires[b]			
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Colombie-Britannique	783	9,3	718	7,8	1 459	8,4	782	7,7	**3 742**	**8,3**
Alberta	662	7,9	558	6,0	781	4,5	487	4,8	**2 488**	**5,5**
Saskatchewan	414	4,9	290	3,1	424	2,4	228	2,2	**1 356**	**3,0**
Manitoba	398	4,7	276	3,0	527	3,0	290	2,9	**1 491**	**3,3**
Ontario (sauf la RCN)	1 157	13,8	887	9,6	1 603	9,2	1 067	10,5	**4 714**	**10,4**
Région de la capitale nationale (RCN)	2 798	33,3	4 616	49,9	8 629	49,5	5 033	49,5	**21 076**	**46,6**
Québec (sauf la RCN)	1 059	12,6	762	8,2	2 095	12,0	1 116	11,0	**5 032**	**11,1**
Nouveau-Brunswick	413	4,9	438	4,7	599	3,4	333	3,3	**1 783**	**3,9**
Nouvelle-Écosse	335	4,0	394	4,3	583	3,3	352	3,5	**1 664**	**3,7**
Île-du-Prince-Édouard	35	0,4	49	0,5	183	1,0	135	1,3	**402**	**0,9**
Terre-Neuve-et-Labrador	236	2,8	98	1,1	282	1,6	144	1,4	**760**	**1,7**
Yukon	22	0,3	22	0,2	35	0,2	9	0,1	**88**	**0,2**
Territoires du Nord-Ouest	54	0,6	64	0,7	64	0,4	27	0,3	**209**	**0,5**
Nunavut	24	0,3	21	0,2	21	0,1	10	0,1	**76**	**0,2**
À l'extérieur du Canada	5	0,1	49	0,5	159	0,9	151	1,5	**364**	**0,8**
Total	**8 395**	**100,0**	**9 242**	**100,0**	**17 444**	**100,0**	**10 164**	**100,0**	**45 245**	**100,0**

Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur les activités d'embauche et de dotation

[a] Les déplacements latéraux et régressifs englobent les mutations. Comme aucun renseignement sur le processus de nomination n'est saisi dans le système de paie de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, il est impossible d'établir une distinction entre les nominations latérales et régressives, et les mutations.

[b] Les nominations intérimaires de moins de quatre mois ne sont pas prises en compte.

Tableau 32 : Activités de dotation, selon le type et le groupe de la première langue officielle

Du 1er avril 2013 au 31 mars 2014

Groupe de la première langue officielle	Nominations à la fonction publique		Activités de dotation dans la fonction publique							
			Promotions		Déplacements latéraux et régressifs[a]		Nominations intérimaires[b]		Total	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Anglophones	6 134	73,8	6 419	69,9	11 127	64,1	6 723	66,3	**30 403**	**67,6**
Francophones	2 180	26,2	2 760	30,1	6 236	35,9	3 415	33,7	**14 591**	**32,4**
Total[c]	**8 395**	**100,0**	**9 242**	**100,0**	**17 444**	**100,0**	**10 164**	**100,0**	**45 245**	**100,0**

Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur les activités d'embauche et de dotation

[a] Les déplacements latéraux et régressifs englobent les mutations. Comme aucun renseignement sur le processus de nomination n'est saisi dans le système de paie de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, il est impossible d'établir une distinction entre les nominations latérales et régressives, et les mutations.

[b] Les nominations intérimaires de moins de quatre mois ne sont pas prises en compte.

[c] Les valeurs inconnues ne sont pas affichées dans ce tableau, mais sont incluses dans les totaux. Les pourcentages des groupes de la première langue officielle sont calculés en fonction des valeurs connues sur la première langue officielle comme dénominateurs respectifs.

Tableau 33 : Activités de dotation, selon le type, le groupe de la première langue officielle et les exigences linguistiques du poste

Du 1er avril 2013 au 31 mars 2014

Exigences linguistiques du poste	Nominations à la fonction publique					Activités de dotation dans la fonction publique[a]					Total[b]				
	Anglophones		Francophones		Total	Anglophones		Francophones		Total	Anglophones		Francophones		Total
	N[bre]	%	N[bre]	%	N[bre]	N[bre]	%	N[bre]	%	N[bre]	N[bre]	%	N[bre]	%	N[bre]
Bilingue impératif	785	41,1	1 127	58,9	**1 933**	7 197	42,2	9 863	57,8	**17 090**	7 982	42,1	10 990	57,9	**19 023**
Bilingue non impératif															
- Satisfaites[c]	7	63,6	4	36,4	**11**	284	69,1	127	30,9	**411**	291	69,0	131	31,0	**422**
- Obligatoires[d]	2	100,0	0	0,0	**2**	93	91,2	9	8,8	**103**	95	91,3	9	8,7	**105**
- Facultatives[e]	1	100,0	0	0,0	**1**	46	69,7	20	30,3	**66**	47	70,1	20	29,9	**67**
Anglais essentiel	4 464	96,8	146	3,2	**4 650**	15 635	96,5	571	3,5	**16 291**	20 099	96,6	717	3,4	**20 941**
Français essentiel	12	2,1	572	97,9	**585**	35	2,3	1 479	97,7	**1 516**	47	2,2	2 051	97,8	**2 101**
Anglais ou français essentiel	809	71,0	331	29,0	**1 159**	952	73,8	338	26,2	**1 297**	1 761	72,5	669	27,5	**2 456**
Total[b]	**6 134**	**73,8**	**2 180**	**26,2**	**8 395**	**24 269**	**66,2**	**12 411**	**33,8**	**36 850**	**30 403**	**67,6**	**14 591**	**32,4**	**45 245**

Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur les activités d'embauche et de dotation

[a] Les déplacements latéraux et régressifs englobent les mutations. Comme aucun renseignement sur le processus de nomination n'est saisi dans le système de paie de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, il est impossible d'établir une distinction entre les nominations latérales et régressives, et les mutations. Les nominations intérimaires de moins de quatre mois sont exclues du calcul.

[b] Les valeurs inconnues ne sont pas affichées dans ce tableau, mais sont incluses dans les totaux. Les pourcentages totaux du volet linguistique sont calculés en fonction des valeurs connues sur la première langue officielle comme dénominateurs respectifs.

[c] Le titulaire nommé satisfaisait aux exigences linguistiques du poste au moment de sa nomination.

[d] Le titulaire nommé doit satisfaire, grâce à une formation linguistique, aux exigences linguistiques du poste dans les deux années suivant la date de sa nomination, à moins que cette période ne soit prolongée d'une ou de plusieurs périodes, dont la durée totale n'excède pas deux ans, selon les circonstances prévues par le *Règlement sur les langues officielles - nominations dans la fonction publique*.

[e] Le titulaire nommé n'est pas tenu de satisfaire aux exigences linguistiques du poste pour la durée de sa nomination pour des raisons d'ordre médical ou en raison de son admissibilité à une pension immédiate, tel que le prévoit le *Décret d'exemption concernant les langues officielles dans la fonction publique*.

Tableau 34 : Activités d'embauche d'étudiants et nominations à la fonction publique, selon le programme de recrutement et la région géographique

Du 1er avril 2013 au 31 mars 2014

Région géographique	Activités d'embauche d'étudiants[a]						Nominations à la fonction publique						Total[b]	
	PFETE*		PAR*		Coop*		RP*[a]		RLP*		Recrutement général[c]			
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Colombie-Britannique	282	4,5	9	2,3	386	10,2	0	0,0	0	0,0	783	9,5	**1 460**	**7,8**
Alberta	274	4,4	32	8,3	155	4,1	1	0,9	0	0,0	661	8,0	**1 123**	**6,0**
Saskatchewan	249	4,0	18	4,7	70	1,8	0	0,0	0	0,0	414	5,0	**751**	**4,0**
Manitoba	273	4,4	12	3,1	97	2,6	0	0,0	0	0,0	398	4,8	**780**	**4,2**
Ontario (sauf la RCN)	765	12,3	57	14,7	443	11,7	17	15,2	0	0,0	1 140	13,8	**2 422**	**12,9**
Région de la capitale nationale (RCN)	3 058	49,3	133	34,4	2 245	59,1	83	74,1	6	85,7	2 709	32,7	**8 234**	**43,8**
Québec (sauf la RCN)	828	13,4	63	16,3	202	5,3	1	0,9	1	14,3	1 057	12,8	**2 152**	**11,5**
Nouveau-Brunswick	164	2,6	22	5,7	30	0,8	10	8,9	0	0,0	403	4,9	**629**	**3,3**
Nouvelle-Écosse	139	2,2	5	1,3	98	2,6	0	0,0	0	0,0	335	4,0	**577**	**3,1**
Île-du-Prince-Édouard	89	1,4	25	6,5	13	0,3	0	0,0	0	0,0	35	0,4	**162**	**0,9**
Terre-Neuve-et-Labrador	19	0,3	4	1,0	42	1,1	0	0,0	0	0,0	236	2,9	**301**	**1,6**
Yukon	3	0,0	0	0,0	11	0,3	0	0,0	0	0,0	22	0,3	**36**	**0,2**
Territoires du Nord-Ouest	6	0,1	1	0,3	6	0,2	0	0,0	0	0,0	54	0,7	**67**	**0,4**
Nunavut	5	0,1	6	1,6	3	0,1	0	0,0	0	0,0	24	0,3	**38**	**0,2**
À l'extérieur du Canada	44	0,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	0,1	**49**	**0,3**
Total[b]	**6 198**	**100,0**	**387**	**100,0**	**3 801**	**100,0**	**112**	**100,0**	**7**	**100,0**	**8 276**	**100,0**	**18 781**	**100,0**

Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur les activités d'embauche et de dotation et Système de ressourcement de la fonction publique

[a] Le *Décret d'exemption concernant les participants aux programmes d'embauche d'étudiants* et le *Règlement sur les participants aux programmes d'embauche d'étudiants* s'appliquent aux participants au Programme fédéral d'expérience de travail étudiant, au Programme des adjoints de recherche (PAR), au Programme de stages d'enseignement coopératif et d'internat ou de tout autre programme d'embauche d'étudiants établi par le Conseil du Trésor, après consultation avec la Commission de la fonction publique, qui ont été embauchés par les organisations dont les nominations sont assujetties à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

[c] Les données sur le programme de Recrutement postsecondaire tiennent compte des nominations de postulants découlant des campagnes de recrutement actuelle et antérieure, car ces nominations n'ont pas toutes été effectuées au cours du même exercice financier. Elles tiennent également compte des nominations effectuées dans le cadre du Programme de formation accélérée pour les économistes, mais elles ne tiennent pas compte des nominations de diplômés de niveau postsecondaire effectuées directement par les organisations.

[d] Les données englobent les nominations effectués au moyen du mécanisme d'intégration des étudiants.

[e] Le total de 18 781, auquel s'ajoutent 16 896 nominations à des postes occasionnels, équivaut aux activités globales d'embauche à la fonction publique (35 677), tel qu'indiqué au tableau 28 de l'annexe 2.

***Légende**

PFETE : Programme fédéral d'expérience de travail étudiant
Coop : Programme de stages d'enseignement coopératif et d'internat
RLP : Recrutement de leaders en politiques
PAR : Programme des adjoints de recherche
RP : Recrutement postsecondaire

Tableau 35 : Activités de dotation, selon le type et l'organisation

Du 1er avril 2013 au 31 mars 2014

Organisation	Nominations à la fonction publique		Activités de dotation dans la fonction publique						Total	
			Promotions		Déplacements latéraux et régressifs[a]		Nominations intérimaires[b]			
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Affaires autochtones et Développement du Nord Canada[c]	146	15,4	194	20,5	406	42,9	201	21,2	**947**	**100,0**
Affaires étrangères, Commerce et Développement Canada[d]	212	9,8	340	15,8	870	40,4	731	34,0	**2153**	**100,0**
Agence canadienne d'évaluation environnementale	10	13,0	6	7,8	41	53,2	20	26,0	**77**	**100,0**
Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec	16	20,5	8	10,3	21	26,9	33	42,3	**78**	**100,0**
Agence de la consommation en matière financière du Canada	10	40,0	5	20,0	6	24,0	4	16,0	**25**	**100,0**
Agence de la santé publique du Canada	101	21,2	95	19,9	148	31,0	133	27,9	**477**	**100,0**
Agence de promotion économique du Canada atlantique	9	9,5	18	18,9	31	32,6	37	38,9	**95**	**100,0**
Agence des services frontaliers du Canada	375	12,1	608	19,5	1297	41,7	831	26,7	**3111**	**100,0**
Agence fédérale de développement économique pour le sud de l'Ontario	10	12,3	13	16,0	32	39,5	26	32,1	**81**	**100,0**
Agence spatiale canadienne	5	5,3	19	20,0	47	49,5	24	25,3	**95**	**100,0**
Agriculture et Agroalimentaire Canada	261	33,4	183	23,4	167	21,4	170	21,8	**781**	**100,0**
Anciens Combattants Canada	156	21,4	100	13,7	283	38,9	189	26,0	**728**	**100,0**
Bibliothèque et Archives Canada	92	29,1	56	17,7	73	23,1	95	30,1	**316**	**100,0**
Bureau de la sécurité des transports du Canada	10	22,2	12	26,7	17	37,8	6	13,3	**45**	**100,0**
Bureau du commissaire à la magistrature fédérale	1	8,3	4	33,3	7	58,3	0	0,0	**12**	**100,0**
Bureau du Conseil privé	26	15,4	31	18,3	80	47,3	32	18,9	**169**	**100,0**
Bureau du directeur des lobbyistes	1	14,3	0	0,0	4	57,1	2	28,6	**7**	**100,0**

Tableau 35 : Activités de dotation, selon le type et l'organisation *(suite)*

Du 1er avril 2013 au 31 mars 2014

Organisation	Nominations à la fonction publique		Activités de dotation dans la fonction publique						Total	
			Promotions		Déplacements latéraux et régressifs[a]		Nominations intérimaires[b]			
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Bureau du directeur général des élections	38	23,9	30	18,9	56	35,2	35	22,0	**159**	**100,0**
Bureau du secrétaire du gouverneur général	7	21,2	6	18,2	10	30,3	10	30,3	**33**	**100,0**
Bureau du surintendant des institutions financières Canada	92	37,9	66	27,2	64	26,3	21	8,6	**243**	**100,0**
Citoyenneté et Immigration Canada	592	31,0	326	17,1	582	30,5	407	21,3	**1 907**	**100,0**
Comité externe d'examen de la GRC	1	25,0	2	50,0	1	25,0	0	0,0	**4**	**100,0**
Comité externe d'examen des griefs militaires	3	42,9	1	14,3	3	42,9	0	0,0	**7**	**100,0**
Commissariat aux langues officielles	7	12,3	15	26,3	31	54,4	4	7,0	**57**	**100,0**
Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada	1	11,1	6	66,7	1	11,1	1	11,1	**9**	**100,0**
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée du Canada	9	14,1	18	28,1	21	32,8	16	25,0	**64**	**100,0**
Commission canadienne des droits de la personne	8	13,3	17	28,3	23	38,3	12	20,0	**60**	**100,0**
Commission canadienne des grains	9	10,7	29	34,5	40	47,6	6	7,1	**84**	**100,0**
Commission de la fonction publique du Canada	10	7,6	14	10,6	81	61,4	27	20,5	**132**	**100,0**
Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada	35	11,4	27	8,8	113	36,8	132	43,0	**307**	**100,0**
Commission des libérations conditionnelles du Canada	31	18,7	29	17,5	75	45,2	31	18,7	**166**	**100,0**
Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada	3	25,0	1	8,3	7	58,3	1	8,3	**12**	**100,0**
Commission des relations de travail dans la fonction publique	5	29,4	3	17,6	5	29,4	4	23,5	**17**	**100,0**

Tableau 35 : Activités de dotation, selon le type et l'organisation *(suite)*

Du 1er avril 2013 au 31 mars 2014

Organisation	Nominations à la fonction publique		Activités de dotation dans la fonction publique						Total	
			Promotions		Déplacements latéraux et régressifs[a]		Nominations intérimaires[b]			
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada	0	0,0	2	28,6	5	71,4	0	0,0	**7**	**100,0**
Commission du droit d'auteur Canada	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	**1**	**100,0**
Commission mixte internationale	1	12,5	2	25,0	5	62,5	0	0,0	**8**	**100,0**
Commission de vérité et de réconciliation relative aux pensionnats indiens	1	50,0	1	50,0	0	0,0	0	0,0	**2**	**100,0**
Condition féminine Canada	9	24,3	6	16,2	17	45,9	5	13,5	**37**	**100,0**
Conseil canadien des relations industrielles	2	12,5	5	31,3	7	43,8	2	12,5	**16**	**100,0**
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses Canada	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	**0**	**100,0**
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	8	8,1	24	24,2	44	44,4	23	23,2	**99**	**100,0**
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés Canada	2	13,3	1	6,7	10	66,7	2	13,3	**15**	**100,0**
Conseil des produits agricoles du Canada	0	0,0	0	0,0	3	60,0	2	40,0	**5**	**100,0**
Cour suprême du Canada (Registraire de la)	40	63,5	6	9,5	10	15,9	7	11,1	**63**	**100,0**
Défense nationale (fonctionnaires)	537	17,4	844	27,4	1024	33,2	678	22,0	**3 083**	**100,0**
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	18	17,3	18	17,3	48	46,2	20	19,2	**104**	**100,0**
École de la fonction publique du Canada	20	15,6	29	22,7	56	43,8	23	18,0	**128**	**100,0**
Emploi et Développement Social Canada	1 096	21,8	676	13,5	2 085	41,6	1 160	23,1	**5 017**	**100,0**
Enquêteur correctionnel Canada (L')	0	0,0	1	25,0	2	50,0	1	25,0	**4**	**100,0**
Environnement Canada	285	18,6	504	32,9	466	30,4	279	18,2	**1 534**	**100,0**

Tableau 35 : Activités de dotation, selon le type et l'organisation *(suite)*

Du 1er avril 2013 au 31 mars 2014

Organisation	Nominations à la fonction publique		Activités de dotation dans la fonction publique						Total	
			Promotions		Déplacements latéraux et régressifs[a]		Nominations intérimaires[b]			
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Finances Canada (Ministère des)	26	10,7	88	36,2	109	44,9	20	8,2	**243**	**100,0**
Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires)	292	15,4	398	21,0	855	45,2	348	18,4	**1 893**	**100,0**
Greffe du Tribunal de la concurrence	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	**0**	**100,0**
Greffe du Tribunal des revendications particulières	0	0,0	0	0,0	2	100,0	0	0,0	**2**	**100,0**
Industrie Canada	116	12,8	270	29,7	347	38,2	175	19,3	**908**	**100,0**
Infrastructure Canada	5	6,0	28	33,7	39	47,0	11	13,3	**83**	**100,0**
Justice Canada (Ministère de la)	117	15,9	153	20,7	290	39,3	178	24,1	**738**	**100,0**
Office des transports du Canada	0	0,0	10	38,5	12	46,2	4	15,4	**26**	**100,0**
Office national de l'énergie	46	25,3	65	35,7	43	23,6	28	15,4	**182**	**100,0**
Patrimoine canadien	136	29,1	51	10,9	138	29,5	143	30,6	**468**	**100,0**
Pêches et Océans Canada	875	26,4	535	16,1	1169	35,2	738	22,2	**3 317**	**100,0**
Pétrole et gaz des Indiens du Canada	2	11,1	4	22,2	7	38,9	5	27,8	**18**	**100,0**
Ressources naturelles Canada	141	22,2	181	28,5	175	27,6	137	21,6	**634**	**100,0**
Santé Canada	445	21,7	420	20,5	603	29,4	583	28,4	**2 051**	**100,0**
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	0	0,0	5	62,5	3	37,5	0	0,0	**8**	**100,0**
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	55	10,9	154	30,6	219	43,5	76	15,1	**504**	**100,0**
Sécurité publique Canada	41	14,2	46	16,0	121	42,0	80	27,8	**288**	**100,0**
Service administratif des tribunaux judiciaires	66	49,6	12	9,0	43	32,3	12	9,0	**133**	**100,0**
Service correctionnel du Canada	752	16,5	809	17,7	1920	42,0	1086	23,8	**4567**	**100,0**
Service des poursuites pénales du Canada	50	18,9	91	34,3	107	40,4	17	6,4	**265**	**100,0**

Tableau 35 : Activités de dotation, selon le type et l'organisation *(suite)*

Du 1er avril 2013 au 31 mars 2014

Organisation	Nominations à la fonction publique		Activités de dotation dans la fonction publique						Total	
			Promotions		Déplacements latéraux et régressifs[a]		Nominations intérimaires[b]			
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Services partagés Canada	119	9,0	205	15,4	805	60,6	200	15,0	**1329**	**100,0**
Statistique Canada	202	23,0	315	35,9	245	27,9	116	13,2	**878**	**100,0**
Transports Canada	134	14,8	208	23,0	400	44,3	161	17,8	**903**	**100,0**
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	451	14,2	782	24,6	1354	42,6	594	18,7	**3181**	**100,0**
Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	**0**	**100,0**
Tribunal canadien du commerce extérieur	13	40,6	6	18,8	6	18,8	7	21,9	**32**	**100,0**
Tribunal des droits de la personne du Canada	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	**1**	**100,0**
Tribunal des anciens combattants (révision et appel)	0	0,0	2	28,6	4	57,1	1	14,3	**7**	**100,0**
Tribunal d'appel des transports du Canada	0	0,0	0	0,0	2	100,0	0	0,0	**2**	**100,0**
Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs Canada	**0**	**0,0**	**2**	**66,7**	**0**	**0,0**	**1**	**33,3**	**3**	**100,0**
Total	**8 395**	**18,6**	**9 242**	**20,4**	**17 444**	**38,6**	**10 164**	**22,5**	**45 245**	**100,0**

Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur les activités d'embauche et de dotation

[a] Les déplacements latéraux et régressifs englobent les mutations. Comme aucun renseignement sur le processus de nomination n'est saisi dans le système de paie de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, il est impossible d'établir une distinction entre les nominations latérales et régressives, et les mutations.

[b] Les nominations intérimaires de moins de quatre mois ne sont pas prises en compte.

[c] Pétrole et gaz des Indiens du Canada était auparavant inclus dans ce tableau sous Affaires autochtones et Développement du Nord Canada. Cet organisme figure maintenant comme organisme distinct.

[d] Les données comprennent les activités de dotation à Passeport Canada même si Passeport Canada a été intégré à Citoyenneté et Immigration Canada et Emploi et Développement social Canada en 2013-2014. Les données comprennent les activités de dotation à l'Agence de développement international qui a été intégré aux Affaires étrangères, Commerce et Développement Canada en 2013-2014.

Nota : L'écart entre le nombre d'organisations présenté dans ce tableau et le nombre des organisations assujetties à un instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination à la fin de 2013-2014 (82) est attribuable au fait que deux organisations ne figurent pas comme entités distinctes dans le système de paie de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada. Voilà pourquoi la Commission de la fonction publique ne peut fournir aucune donnée sur l'effectif ou les activités d'embauche et de dotation de ces deux organisations.

Tableau 36 : Variation de l'effectif dans les organisations assujetties à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, selon l'organisation

De mars 2013 à mars 2014

Organisation	Personnel nommé pour une durée déterminée ou indéterminée, personnel occasionnel et personnel étudiant			
	Mars 2013	Mars 2014		% de variation depuis le dernier exercice financier
	Nbre	Nbre	Écart	
Affaires autochtones et Développement du Nord Canada[a]	4 969	4 850	- 119	**- 2,4**
Affaires étrangères, Commerce et Développement Canada[b]	7 253	6 006	-1 247	**- 17,2**
Agence canadienne de développement international	1 593	0	-1 593	**- 100,0**
Agence canadienne d'évaluation environnementale	218	229	11	**5,0**
Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec	338	347	9	**2,7**
Agence de la consommation en matière financière du Canada	72	77	5	**6,9**
Agence de la santé publique du Canada	2 162	2 173	11	**0,5**
Agence de promotion économique du Canada atlantique	589	589	0	**0,0**
Agence des services frontaliers du Canada	14 216	14 094	- 122	**-0,9**
Agence fédérale de développement économique pour le sud de l'Ontario	217	223	6	**2,8**
Agence spatiale canadienne	659	619	- 40	**- 6,1**
Agriculture et Agroalimentaire Canada	5 988	5 287	- 701	**- 11,7**
Anciens Combattants Canada	3 577	3 086	- 491	**- 13,7**
Bibliothèque et Archives Canada	912	1 042	130	**14,3**
Bureau de la sécurité des transports du Canada	199	201	2	**1,0**
Bureau du commissaire à la magistrature fédérale	65	56	- 9	**- 13,8**
Bureau du Conseil privé	744	740	- 4	**-0,5**
Bureau du directeur des lobbyistes	25	25	0	**0,0**
Bureau du directeur général des élections	493	519	26	**5,3**
Bureau du secrétaire du gouverneur général	152	148	- 4	**- 2,6**
Bureau du surintendant des institutions financières Canada	637	683	46	**7,2**
Citoyenneté et Immigration Canada[c]	4 835	5 906	1 071	**22,2**

Tableau 36 : Variation de l'effectif dans les organisations assujetties à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, selon l'organisation *(suite)*

De mars 2013 à mars 2014

Organisation	Personnel nommé pour une durée déterminée ou indéterminée, personnel occasionnel et personnel étudiant			
	Mars 2013	Mars 2014	Écart	% de variation depuis le dernier exercice financier
	Nbre	Nbre		
Comité externe d'examen de la GRC	6	4	- 2	- 33,3
Comité externe d'examen des griefs militaires	36	35	- 1	- 2,8
Commissariat aux langues officielles	161	170	9	5,6
Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada	30	27	- 3	- 10,0
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée du Canada	254	258	4	1,6
Commission canadienne des droits de la personne	214	198	- 16	- 7,5
Commission canadienne des grains	622	410	- 212	- 34,1
Commission de la fonction publique du Canada	864	735	- 129	- 14,9
Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada	934	894	- 40	- 4,3
Commission des libérations conditionnelles du Canada	411	420	9	2,2
Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada	61	66	5	8,2
Commission des relations de travail dans la fonction publique	86	81	- 5	- 5,8
Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada	17	13	- 4	- 23,5
Commission du droit d'auteur Canada	14	12	- 2	- 14,3
Commission mixte internationale	31	30	- 1	- 3,2
Commission de vérité et de réconciliation relative aux pensionnats indiens	23	13	- 10	-43,5
Condition féminine Canada	99	97	- 2	- 2,0
Conseil canadien des relations industrielles	81	78	- 3	- 3,7
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses Canada	31	0	- 31	- 100,0
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	435	428	- 7	- 1,6
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés Canada	53	55	2	3,8

Tableau 36 : Variation de l'effectif dans les organisations assujetties à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, selon l'organisation *(suite)*

De mars 2013 à mars 2014

Organisation	Personnel nommé pour une durée déterminée ou indéterminée, personnel occasionnel et personnel étudiant			
	Mars 2013	Mars 2014	Écart	% de variation depuis le dernier exercice financier
	Nbre	Nbre		
Conseil des produits agricoles du Canada	16	16	0	0,0
Cour suprême du Canada (Registraire de la)	214	218	4	1,9
Défense nationale (fonctionnaires)	24 930	23 138	-1 792	- 7,2
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	334	317	- 17	- 5,1
École de la fonction publique du Canada	656	624	- 32	- 4,9
Emploi et Développement social Canada[c]	20 037	21 028	991	4,9
Enquêteur correctionnel Canada (L')	32	39	7	21,9
Environnement Canada	6 406	6 541	135	2,1
Finances Canada (Ministère des)	753	748	- 5	- 0,7
Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires)	5 971	6 065	94	1,6
Greffe du Tribunal de la concurrence	9	7	- 2	- 22,2
Greffe du Tribunal des revendications particulières	10	9	- 1	- 10,0
Industrie Canada	4 769	4 706	- 63	- 1,3
Infrastructure Canada	307	287	- 20	- 6,5
Justice Canada (Ministère de la)	4 721	4 570	- 151	-3,2
Office des transports du Canada	239	214	- 25	- 10,5
Office national de l'énergie	402	427	25	6,2
Patrimoine canadien	1 732	1 798	66	3,8
Pêches et Océans Canada	10 291	9 955	- 336	-3,3
Pétrole et gaz des Indiens du Canada[a]	84	85	1	1,2
Ressources naturelles Canada	4 358	4 228	- 130	- 3,0
Santé Canada	9 699	9 339	- 360	- 3,7
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	22	23	1	4,5
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	1 855	1 774	- 81	- 4,4
Sécurité publique Canada	1 109	1 054	- 55	- 5,0
Service administratif des tribunaux judiciaires	616	607	- 9	- 1,5

Tableau 36 : Variation de l'effectif dans les organisations assujetties à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, selon l'organisation *(suite)*

De mars 2013 à mars 2014

Organisation	Personnel nommé pour une durée déterminée ou indéterminée, personnel occasionnel et personnel étudiant			
	Mars 2013	Mars 2014		% de variation depuis le dernier exercice financier
	Nbre	Nbre	Écart	
Service correctionnel du Canada	18 500	18 258	- 242	**- 1,3**
Service des poursuites pénales du Canada	953	968	15	**1,6**
Services partagés Canada	5 298	5 393	95	**1,8**
Statistique Canada	4 529	4 805	276	**6,1**
Transports Canada	4 776	4 769	- 7	**- 0,1**
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	12 141	11 963	- 178	**- 1,5**
Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs	2	0	- 2	**- 100,0**
Tribunal canadien du commerce extérieur	67	72	5	**7,5**
Tribunal des anciens combattants (révision et appel)	19	18	- 1	**- 5,3**
Tribunal des droits de la personne du Canada	0	77	77	–
Tribunal d'appel des transports du Canada	8	8	0	**0,0**
Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs Canada	9	9	0	**0,0**
Total	**200 250**	**195 081**	**- 5 169**	**- 2,6**

Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur l'effectif

[a] Pétrole et gaz des Indiens du Canada était auparavant inclus sous les Affaires autochtones et Développement du Nord Canada dans ce tableau. Cette organisation figure maintenant comme organisme distinct.

[b] Les données sur l'effectif relatif aux Affaires étrangères, Commerce et Développement Canada ne comprennent plus les employés de Passeport Canada. Depuis 2013-2014, Passeport Canada fait partie de Citoyenneté et Immigration Canada et d'Emploi et Développement social Canada. L'effectif comprend toutefois les employés de l'Agence canadienne de développement international.

[c] Les données sur l'effectif comprennent les employés de Passeport Canada qui a été intégré à Citoyenneté et Immigration Canada et Emploi et Développement social Canada en 2013-2014.

Nota : L'écart entre le nombre d'organisations présenté dans ce tableau et le nombre des organisations assujetties à un instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination à la période de 2013-2014 (82) est attribuable aux fait que deux organisations ne figurent pas comme entités distinctes dans le système de paie de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC). Voilà pourquoi la Commission de la fonction publique ne peut fournir aucune donnée sur l'effectif ou les activités d'embauche et de dotation de ces organisations.

Les données sur l'effectif sont tirées du fichier des titulaires du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. Ce fichier provient du système de paie de TPSGC et ses données peuvent être différentes de celles figurant dans le système des ressources humaines des organisations.

Tableau 37 : Demandes d'emploi et nominations pour les postes annoncés à l'échelle nationale, selon la région géographique – postes d'agent

Du 1er avril 2013 au 31 mars 2014

Région géographique du lieu de travail	Annonces[a]	Demandes d'emploi[b]		Nominations à la fonction publique[c]	
	N[bre]	N[bre]	Provenant d'autres régions géographique de résidence %	N[bre]	Provenant d'autres régions géographique de résidence %
Colombie-Britannique	151	13 323	59,0	202	18,3
Alberta	158	12 094	73,5	221	47,1
Saskatchewan	214	11 236	83,8	113	45,1
Manitoba	113	7 820	72,5	148	25,0
Ontario (sauf la RCN)	280	52 004	29,9	465	12,7
Région de la capitale nationale (RCN)	300	56 112	41,1	1 257	27,2
Québec (sauf la RCN)	231	27 709	31,4	267	8,2
Nouveau-Brunswick	42	6 441	54,4	216	21,8
Nouvelle-Écosse	46	3 624	53,2	113	52,2
Île-du-Prince-Édouard	11	467	71,3	5	0,0
Terre-Neuve-et-Labrador	38	2 904	71,4	63	23,8
Yukon	14	738	91,3	6	50,0
Territoires du Nord-Ouest	33	1 880	92,6	33	42,4
Nunavut	28	2 070	92,5	17	52,9
Extérieur du Canada	0	0	0,0	2	100,0
Total	**1 659**	**198 422**	**46,0**	**3 128**	**25,6**

Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique (CFP) sur les activités d'embauche et de dotation et le Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP)

[a] Les annonces affichant plus d'un lieu de travail sont calculées comme des annonces multiples (une pour chaque lieu de travail) et peuvent avoir une incidence sur la distribution géographique. Les annonces s'appliquant à plus d'un groupe et niveau ne sont pas prises en compte.

[b] Une même demande d'emploi peut être prise en compte plusieurs fois si elle a été soumise pour une annonce affichant plusieurs lieux de travail différents.

[c] Ces données ont été obtenues en associant l'adresse du domicile des postulants (adresse inscrite dans le SRFP) avec la région géographique du poste auquel les postulants ont été nommés au sein de la fonction publique en 2013-2014 (information provenant des dossiers de la CFP sur les activités d'embauche et de dotation). En raison de difficultés relatives aux délais d'obtention des données et à leur qualité, la CFP n'a pu établir de correspondance avec les données du SRFP que pour environ 80 % des nominations. Ces données ne tiennent pas compte des nominations à des postes pour une durée de moins de six mois, ni des nominations au groupe de la direction ou à des organismes distincts.

Tableau 38 : Demandes d'emploi et nominations pour les postes annoncés à l'échelle nationale, selon la région géographique – postes autres que ceux d'agent

Du 1er avril 2013 au 31 mars 2014

Région géographique du lieu de travail	Annonces[a]	Demandes d'emploi[b]		Nominations à la fonction publique[c]	
	Nbre	Nbre	Provenant d'autres régions géographique de résidence %	Nbre	Provenant d'autres régions géographique de résidence %
Colombie-Britannique	264	21 089	47,7	179	16,8
Alberta	305	18 467	72,5	238	36,6
Saskatchewan	253	8 459	79,2	129	17,8
Manitoba	141	6 916	66,3	110	9,1
Ontario (sauf la RCN)	258	21 386	33,9	159	6,9
Région de la capitale nationale (RCN)	53	26 770	37,4	423	19,4
Québec (sauf la RCN)	302	30 099	32,6	322	5,9
Nouveau-Brunswick	95	5 326	66,7	73	8,2
Nouvelle-Écosse	89	5 768	63,4	70	22,9
Île-du-Prince-Édouard	14	1 019	56,5	10	0,0
Terre-Neuve-et-Labrador	78	1 709	89,8	16	6,3
Yukon	16	521	90,4	4	0,0
Territoires du Nord-Ouest	37	767	85,1	11	36,4
Nunavut	32	81	88,9	3	0,0
Extérieur du Canada	0	0	0,0	0	0,0
Total	**1 937**	**148 377**	**48,7**	**1 747**	**16,5**

Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique (CFP) sur les activités d'embauche et de dotation et le Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP)

[a] Les annonces affichant plus d'un lieu de travail sont calculées comme des annonces multiples (une pour chaque lieu de travail) et peuvent avoir une incidence sur la distribution géographique. Les annonces s'appliquant à plus d'un groupe et niveau ne sont pas prises en compte.

[b] Une même demande d'emploi peut être prise en compte plusieurs fois si elle a été soumise pour une annonce affichant plusieurs lieux de travail différents.

[c] Ces données ont été obtenues en associant l'adresse du domicile des postulants (adresse inscrite dans le SRFP) avec la région géographique du poste auquel les postulants ont été nommés au sein de la fonction publique en 2013-2014 (information provenant des dossiers de la CFP sur les activités d'embauche et de dotation). En raison de difficultés relatives aux délais d'obtention des données et à leur qualité, la CFP n'a pu établir de correspondance avec les données du SRFP que pour environ 80 % des nominations. Ces données ne tiennent pas compte des nominations à des postes pour une durée de moins de six mois, ni des nominations au groupe de la direction ou à des organismes distincts.

Tableau 39 : Nominations à la fonction publique pour une durée indéterminée ou déterminée de trois mois ou plus, selon le groupe visé par l'équité en matière d'emploi et le sexe

Groupe visé par l'équité en matière d'emploi	2013-2014		2014-2015	
	Femmes %	Hommes %	Femmes %	Hommes %
Autochtones	58,8	41,2	68,9	31,1
Personnes handicapées	47,7	52,3	52,7	47,3
Membres des minorités visibles	50,5	49,5	53,5	46,5

Source : Banque de données sur l'équité en emploi (BDEE) du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) et les dossiers de la Commission de la fonction publique (CFP) sur les activités d'embauche et de dotation

Nota : Les données pour ces trois groupes visés par l'équité en matière d'emploi sont fondées sur la BDEE du SCT dans les cas où une correspondance a pu être établie avec les dossiers de la CFP sur les activités d'embauche et de dotation pour l'exercice financier actuel. Ces données comprennent les nominations résultant des processus externes annoncés et non annoncés mais elles ne tiennent pas compte des nominations aux organismes distincts. En raison d'un changement de méthodologie, les données publiées au cours des exercices financiers antérieurs à 2012-2013 ne sont pas comparables aux données produites depuis la publication de la mise à jour des statistiques sur les *Nominations à la fonction publique selon le groupe désigné au titre de l'équité en matière d'emploi pour l'exercice financier 2012-2013* de la CFP

La distribution selon le sexe provient des dossiers de la CFP sur les activités d'embauche et de dotation.

Tableau 40 : Nominations à la fonction publique à des postes pour une durée indéterminée ou déterminée de trois mois ou plus, selon le groupe visé par l'équité en matière d'emploi et la région géographique

Région géographique	Nominations à la fonction publique, selon le groupe visé par l'équité en matière d'emploi								Total[c]	
	Autochtones[a]		Personnes handicapées[a]		Membres des minorités visibles[a]		Femmes[b]			
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Colombie-Britannique	34	5,8	21	3,6	119	20,3	289	49,3	**586**	**100,0**
Alberta	27	4,7	20	3,5	89	15,5	317	55,3	**573**	**100,0**
Saskatchewan	29	7,9	13	3,5	44	12,0	186	50,7	**367**	**100,0**
Manitoba	55	14,2	18	4,6	53	13,7	238	61,3	**388**	**100,0**
Ontario (sauf la RCN)	34	3,6	32	3,4	239	25,5	494	52,7	**938**	**100,0**
Région de la capitale nationale (RCN)	81	3,2	77	3,0	408	16,1	1 418	56,0	**2 531**	**100,0**
Québec (sauf la RCN)	13	1,5	19	2,2	129	14,8	499	57,2	**873**	**100,0**
Nouveau-Brunswick	15	3,9	21	5,5	26	6,8	262	68,6	**382**	**100,0**
Nouvelle-Écosse	14	5,3	7	2,7	16	6,1	112	42,6	**263**	**100,0**
Île-du-Prince-Édouard	0	0,0	*	*	*	*	11	47,8	**23**	**100,0**
Terre-Neuve-et-Labrador	9	7,8	6	5,2	8	7,0	61	53,0	**115**	**100,0**
Yukon	*	*	0	0,0	*	*	15	71,4	**21**	**100,0**
Territoires du Nord-Ouest	*	*	*	*	*	*	30	55,6	**54**	**100,0**
Nunavut	9	37,5	0	0,0	4	16,7	11	45,8	**24**	**100,0**
À l'extérieur du Canada	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	**5**	**100,0**
Total[c]	**328**	**4,6**	**239**	**3,3**	**1 140**	**16,0**	**3 945**	**55,2**	7 143	**100,0**

Source : Banque de données sur l'équité en emploi (BDEE) du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) et dossiers de la Commission de la fonction publique (CFP) sur les activités d'embauche et de dotation

[a] Les données pour ces trois groupes visés par l'équité en matière d'emploi sont fondées sur la BDEE du SCT dans les cas où une correspondance a pu être établie avec les dossiers de la CFP sur les activités d'embauche et de dotation pour l'exercice financier actuel. Ces données comprennent les nominations résultant des processus externes annoncés et non annoncés mais elles ne tiennent pas compte des nominations aux organismes distincts. En raison d'un changement de méthodologie, les données publiées au cours des exercices financiers antérieurs à 2012-2013 ne sont pas comparables aux données produites depuis la publication de la mise à jour des statistiques sur les *Nominations à la fonction publique selon le groupe désigné au titre de l'équité en matière d'emploi pour l'exercice financier 2012-2013* de la CFP.

[b] La distribution selon le sexe provient des dossiers de la CFP. Ces données tiennent compte des nominations résultants des processus externes annoncés et non annoncés.

[c] La somme des données sur les groupes visés par l'équité en matière d'emploi n'est pas égale au total, car une personne peut s'auto-identifier comme membre de plus d'un groupe désigné et les données sur les hommes sont comprises dans le total.

Nota : Dans certaines cellules, les données ont été supprimées afin de satisfaire aux exigences liées à la confidentialité des renseignements personnels. Les données supprimées ont été remplacées par l'indicateur de valeur manquante « * ». Ces données ne tiennent pas compte des nominations aux organismes distincts.

Tableau 41 : Activités de dotation pour une durée indéterminée ou déterminée visant le groupe de la direction en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, selon les exigences linguistiques et l'exercice financier

Exigences linguistiques du poste		Activités de dotation dans le groupe de la direction			
		2012-2013		2013-2014	
		Nbre	%	Nbre	%
Postes bilingues	Bilingue impératif	1 357	83,6	1 290	83,3
	Bilingue non impératif	77	4,7	77	5,0
	Sous-total	**1 434**	**88,3**	**1 367**	**88,3**
Postes unilingues	Anglais essentiel	158	9,7	160	10,3
	Français essentiel	1	0,1	2	0,1
	Anglais ou français essentiel	31	1,9	20	1,3
	Sous-total	**190**	**11,7**	**182**	**11,7**
Total		**1 624**	**100,0**	**1 549**	**100,0**

Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur les activités d'embauche et de dotation

Nota : Les activités de dotation englobent les nominations à la fonction publique, les promotions, les déplacements latéraux et régressifs et les nominations intérimaires. Les pourcentages sont fondés sur les situations où les exigences linguistiques du poste sont connues, mais les totaux tiennent aussi compte des activités de dotation pour lesquelles les exigences linguistiques du poste ne sont pas précisées.

Tableau 42 : Nominations et activités de dotation pour une période indéterminée à des postes bilingues dans le groupe de la direction en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, selon les exigences linguistiques du poste et l'exercice financier

Exigences linguistiques du poste		2009-2010		2010-2011		2011-2012		2012-2013		2013-2014	
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Bilingue impératif		1 486	92,3	1 358	90,9	1 184	96,4	949	97,2	923	96,9
Bilingue non impératif	Le titulaire satisfait aux exigences au moment de sa nomination ou n'est pas tenu de satisfaire aux exigences	116	7,2	130	8,7	38	3,1	25	2,6	25	2,6
	Le titulaire ne satisfait pas aux exigences au moment de sa nomination	8	0,5	6	0,4	6	0,5	2	0,2	5	0,5
	Sous-total	**124**	**7,7**	**136**	**9,1**	**44**	**3,6**	**27**	**2,8**	**30**	**3,1**
Total		**1 610**	**100,0**	**1 494**	**100,0**	**1 228**	**100,0**	**976**	**100,0**	**953**	**100,0**

Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur les activités d'embauche et de dotation

Nota : Les données englobent les nominations à la fonction publique, les promotions et les déplacements latéraux et régressifs, mais ne tiennent pas compte des nominations intérimaires.

Tableau 43 : Activités de dotation pour une durée indéterminée ou déterminée en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, selon les exigences linguistiques du poste, le type de nomination et l'exercice financier

Exigences linguistiques du poste		Nominations à la fonction publique				Activités de dotation dans la fonction publique			
		2012-2013		2013-2014		2012-2013		2013-2014	
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Postes bilingues	Bilingue impératif	1 580	23,4	1 933	23,2	15 652	45,8	17 090	46,5
	Bilingue non impératif	24	0,4	14	0,2	667	2,0	580	1,6
	Sous-total	**1 604**	**23,7**	**1 947**	**23,3**	**16 319**	**47,8**	**17 670**	**48,1**
Postes unilingues	Anglais essentiel	3 820	56,5	4 650	55,7	15 398	45,1	16 291	44,3
	Français essentiel	540	8,0	585	7,0	1 323	3,9	1 516	4,1
		792	11,7	1 159	13,9	1 108	3,2	1 297	3,5
	Sous-total	**5 152**	**76,3**	**6 394**	**76,7**	**17 829**	**52,2**	**19 104**	**51,9**
Total		**6 783**	**100,0**	**8 395**	**100,0**	**34 222**	**100,0**	**36 850**	**100,0**

Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur les activités d'embauche et de dotation

Nota : Les activités de dotation englobent les nominations à la fonction publique, les promotions, les déplacements latéraux et régressifs et les nominations intérimaires de plus de quatre mois. Les pourcentages sont fondés sur les situations où les exigences linguistiques du poste sont connues, mais les totaux tiennent aussi compte des activités de dotation pour lesquelles les exigences linguistiques du poste ne sont pas précisées. La plupart des employés nommés sur une base non impérative satisfaisaient aux exigences linguistiques du poste.

Tableau 44 : Nominations à la fonction publique pour une durée indéterminée ou déterminée en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, à l'intérieur et à l'extérieur de la région de la capitale nationale, selon la première langue officielle et l'exercice financier

Région	Première langue officielle	2009-2010		2010-2011		2011-2012		2012-2013		2013-2014	
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
À l'intérieur de la RCN	Anglais	5 633	64,1	4 191	64,0	3 866	62,4	1 225	61,4	1 828	66,2
	Français	3 161	35,9	2 354	36,0	2 334	37,6	769	38,6	932	33,8
	Sous-total	**8 819**	**100,0**	**6 562**	**100,0**	**6 215**	**100,0**	**2 016**	**100,0**	**2 798**	**100,0**
À l'extérieur de la RCN	Anglais	9 963	76,6	6 900	74,2	5 309	75,0	3 587	77,3	4 306	77,5
	Français	3 041	23,4	2 400	25,8	1 771	25,0	1 052	22,7	1 248	22,5
	Sous-total	**13 087**	**100,0**	**9 426**	**100,0**	**7 239**	**100,0**	**4 767**	**100,0**	**5 597**	**100,0**
Total		**21 906**		**15 988**		**13 454**		**6 783**		**8 395**	

Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur les activités d'embauche et de dotation

Nota : Certaines données publiées précédemment ont été révisées. Les pourcentages sont fondés sur les situations où la première langue officielle est connue, mais les sous-totaux et totaux tiennent aussi compte des activités de dotation pour lesquelles le groupe de la première langue officielle n'est pas précisé.

Tableau 45 : Nombre de tests d'évaluation de langue seconde administrés, selon le type de test et l'exercice financier, et pourcentage de variation par rapport à l'exercice précédent

Évaluation	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	Variation (par rapport à l'exercice précédent) %
Compréhension de l'écrit	34 637	28 333	23 250	18 560	20 507	10,5
Expression écrite	38 723	33 721	27 943	22 077	24 715	11,9
Compétence orale	26 308	23 336	20 725	16 589	18 506	11,6
Total	**99 668**	**85 390**	**71 918**	**57 226**	**63 728**	**11,4**

Source : Système de correction des examens et de production des rapports de la Commission de la fonction publique, au 31 mars 2014

Tableau 46a : Postulants, selon le programme de recrutement et la région géographique de résidence

Du 1er avril 2013 au 31 mars 2014

Région géographique de résidence	Programmes pour les étudiants				Programmes de recrutement de diplômés			
	PFETE* [a]		PAR*		RP* [b]		RLP*	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Colombie-Britannique	2 607	6,7	34	4,2	898	6,8	100	6,3
Alberta	1 451	3,8	46	5,6	482	3,7	63	4,0
Saskatchewan	715	1,9	17	2,1	107	0,8	10	0,6
Manitoba	1 318	3,4	20	2,5	197	1,5	22	1,4
Ontario	19 946	51,6	410	50,3	6 284	47,8	888	56,2
Québec	9 544	24,7	130	15,9	3 984	30,3	372	23,5
Nouveau-Brunswick	1 007	2,6	47	5,8	598	4,6	16	1,0
Nouvelle-Écosse	1 072	2,8	17	2,1	221	1,7	26	1,6
Île-du-Prince-Édouard	526	1,4	51	6,3	46	0,4	3	0,2
Terre-Neuve-et-Labrador	246	0,6	8	1,0	68	0,5	17	1,1
Yukon	15	0,0	0	0,0	14	0,1	0	0,0
Territoires du Nord-Ouest	24	0,1	0	0,0	4	0,0	1	0,1
Nunavut	6	0,0	2	0,3	1	0,0	0	0,0
À l'extérieur du Canada	155	0,4	34	4,2	245	1,9	63	4,0
Total	**38 632**	**100,0**	**816**	**100,0**	**13 149**	**100,0**	**1 581**	**100,0**

Source : Système de ressourcement de la fonction publique

[a] Les données du PFETE comprennent les postulants de la campagne 2012 ainsi que ceux de la campagne 2013. Le cycle annuel d'une campagne est d'octobre à octobre. Un postulant ne peut postuler qu'une seule fois par campagne, mais peut postuler aux deux campagnes menées au cours d'un même exercice financier. Ainsi, un postulant peut avoir été pris en compte plus d'une fois au cours du même exercice financier. Le nombre total de postulants pour l'exercice 2013-2014 est égal au nombre de demandes figurant au tableau 14 du chapitre 2.

[b] Ces données ne tiennent pas compte des annonces annulées.

***Légende**

PFETE : Programme fédéral d'expérience de travail étudiant
PAR : Programme des adjoints de recherche
RLP : Recrutement de leaders en politiques
RP : Recrutement postsecondaire

Tableau 46b : Postulants selon le programme de recrutement et la région géographique de résidence : Ontario, région de la capitale nationale et Québec

Du 1er avril 2013 au 31 mars 2014

Région géographique de résidence	Programmes pour les étudiants				Programmes de recrutement de diplômés			
	PFETE*[a]		PAR*		RP*[b]		RLP*	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Ontario (sauf la RCN)	8 790	22,8	198	24,3	3 393	25,8	527	33,3
Région de la capitale nationale (RCN)	13 708	35,5	247	30,3	3 841	29,2	428	27,1
Québec (sauf la RCN)	6 992	18,1	95	11,6	3 034	23,1	305	19,3

Source : Système de ressourcement de la fonction publique

[a] Les données du PFETE comprennent les postulants de la campagne 2012 ainsi que ceux de la campagne 2013. Le cycle annuel d'une campagne est d'octobre à octobre. Un postulant ne peut postuler qu'une seule fois à une campagne, mais peut postuler aux deux campagnes menées au cours d'un exercice financier. Ainsi, un postulant peut avoir été pris en compte plus d'une fois au cours d'un même exercice financier.

[b] Ces données ne tiennent pas compte des annonces annulées.

***Légende**

PFETE : Programme fédéral d'expérience de travail étudiant
PAR : Programme des adjoints de recherche
RLP : Recrutement de leaders en politiques
RP : Recrutement postsecondaire

Tableau 47 : Postulants répondant à des annonces d'emploi pour les processus externes, par rapport à la population active canadienne

Du 1er avril 2013 au 31 mars 2014

Région géographique de résidence	Postulants répondant à des annonces pour des processus externes %	Population active canadienne %
Colombie-Britannique	12,9	12,9
Alberta	5,4	12,3
Saskatchewan	2,0	3,0
Manitoba	3,0	3,5
Ontario	45,0	38,8
Québec	20,3	22,8
Nouveau-Brunswick	3,7	2,0
Nouvelle-Écosse	4,7	2,5
Île-du-Prince-Édouard	0,9	0,4
Terre-Neuve-et-Labrador	0,9	1,3
Yukon	0,1	0,1
Territoires du Nord-Ouest	0,3	0,1
Nunavut	0,1	0,1
À l'extérieur du Canada	0,9	
Total	**100,0**	**100,0**

Source : Système de ressourcement de la fonction publique et Enquête sur la population active de mars 2014, Statistique Canada

Tableau 48 : Administration des priorités (total de la fonction publique)

Nombre de bénéficiaires de priorité inscrits, nombre de placements et autres retraits de la liste de priorités, selon le type de priorité

Du 1er avril 2013 au 31 mars 2014

Type de priorité	Reports[a]	Nouveaux dossiers	Total (reports + nouveaux dossiers)	Personnes nommées	Démissions ou départs à la retraite	Droits de priorité expirés	Autres retraits de la liste de priorités[b]	Total des retraits de la liste de priorités	Dossiers actifs à la fin de la période
Congés autorisés (art. 41)	544	290	834	131	49	90	32	302	532
Mises en disponibilité (art. 41)	27	377	404	35	10	26	22	93	311
Total – Priorités légales	**571**	**667**	**1 238**	**166**	**59**	**116**	**54**	**395**	**843**
Fonctionnaires excédentaires (art. 5)[c]	1 304	706	2 010	831	124	1	661	1 617	393
Fonctionnaires devenus handicapés (art.7)	52	41	93	9	5	22	7	43	50
Membres des FAC ou de la GRC libérés pour raisons médicales (art. 8)	179	105	284	43	0	108	3	154	130
Réinstallation du conjoint (art. 9)	520	336	856	127	32	66	164	389	467
Réintégration à un niveau supérieur (art.10)	328	407	735	59	10	312	7	388	347
Personnel exempté du gouverneur général (art. 6)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Époux ou conjoint de fait survivant (art.8.1)	11	1	12	0	0	2	0	2	10
Total – Priorités réglementaires	**2 394**	**1 596**	**3 990**	**1 069**	**171**	**511**	**842**	**2 593**	**1 397**
Total général	2 965	2 263	5 228	1 235	230	627	896	2 988	2 240

[a] Le nombre de reports du 31 mars 2013 est différent du nombre de dossiers actifs au 31 mars 2013 qui a été publié dans le rapport annuel de l'année dernière, en raison de nouveaux bénéficiaires de priorité inscrits à la fin de mars 2013 et activités après le début du nouvel exercice. La validation des données dans le Système de gestion de l'information sur les priorités peut également avoir eu une incidence sur les données présentées.

[b] Les changements aux types de priorité sont inclus dans la rubrique « Autres retraits de la liste de priorités ».

[c] Bien que le droit de priorité accordé aux fonctionnaires excédentaires soit établi dans le *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*, l'article 40 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* donne aux administrateurs généraux le pouvoir de placer les fonctionnaires excédentaires de leur organisation avant de prendre en considération d'autres personnes bénéficiant d'un droit de priorité. Parmi les 831 nominations effectuées en 2013-2014, 623 représentaient des employés excédentaires au sein de leur organisation d'attache.

Nota : Voir « Administration des priorités » à l'annexe 2 – Notes des Tableaux statistiques

Annexe 3

Mise à jour des études effectuées par la Commission de la fonction publique

***Nominations intérimaires et promotions subséquentes à la fonction publique fédérale* (mise à jour)** – Cette étude visait à établir si une nomination intérimaire de longue durée avantageait le titulaire pour l'obtention d'une promotion subséquente. En 2012-2013, le taux de promotion faisant suite à une nomination intérimaire s'établissait à 22,9 %, ce qui s'approche du taux enregistré en 2011-2012 (22,6 %) et qui est inférieur aux taux de 2010-2011 (28,3 %) et de 2002-2004 (41,3 %). La durée des nominations intérimaires qui entraînent ou non une promotion s'est allongée comparativement aux exercices précédents. Cette durée était respectivement de 18,0 mois et de 14,7 mois. La durée de la nomination intérimaire n'a pas d'incidence sur la probabilité d'obtenir une promotion subséquente (voir le tableau 49).

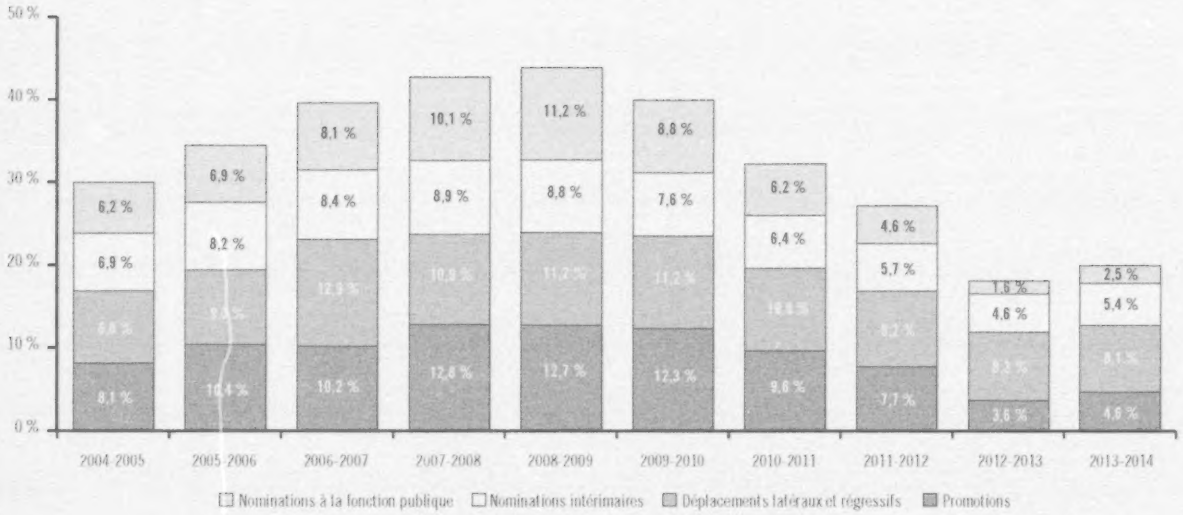
Tableau 49 : Nominations intérimaires et promotions subséquentes, selon l'exercice financier

Exercice financier	Taux de promotions subséquentes (%)	Durée moyenne (mois)	
		Fonctionnaires promus	Fonctionnaires non promus
2002-2004	41,3	15,0	13,0
Mises à jour			
2004-2007	41,2	15,5	13,4
2007-2009	33,5	13,5	12,5
2009-2010	31,0	12,8	13,8
2010-2011	28,3	14,4	13,0
2011-2012	22,6	15,0	13,6
2012-2013	22,9	18,0	14,7

Source : Système d'information analytique sur les emplois de la Commission de la fonction publique

***Étude sur la mobilité des fonctionnaires* (mise à jour)** – Cette étude portait sur les tendances en matière de mobilité et sur les changements observés à cet égard. Le taux de mobilité des fonctionnaires nommés pour une période indéterminée a augmenté pour la première fois en cinq ans, passant de 18,1 % en 2012-2013 à 20,6 % en 2013-2014. Trois des quatre types de nomination ont enregistré un taux plus élevé par rapport à l'exercice précédent, soit les nominations à la fonction publique (2,5 %), les nominations intérimaires (5,4 %) et les promotions (4,6 %). Le seul type de nomination ayant diminué était les déplacements latéraux et régressifs, leur taux étant passé de 8,3 % en 2012-2013 à 8,1 % en 2013-2014 (voir la figure 12).

Figure 12: Taux de mobilité du personnel nommé pour une période indéterminée dans la fonction publique, selon le type de nomination et l'exercice financier



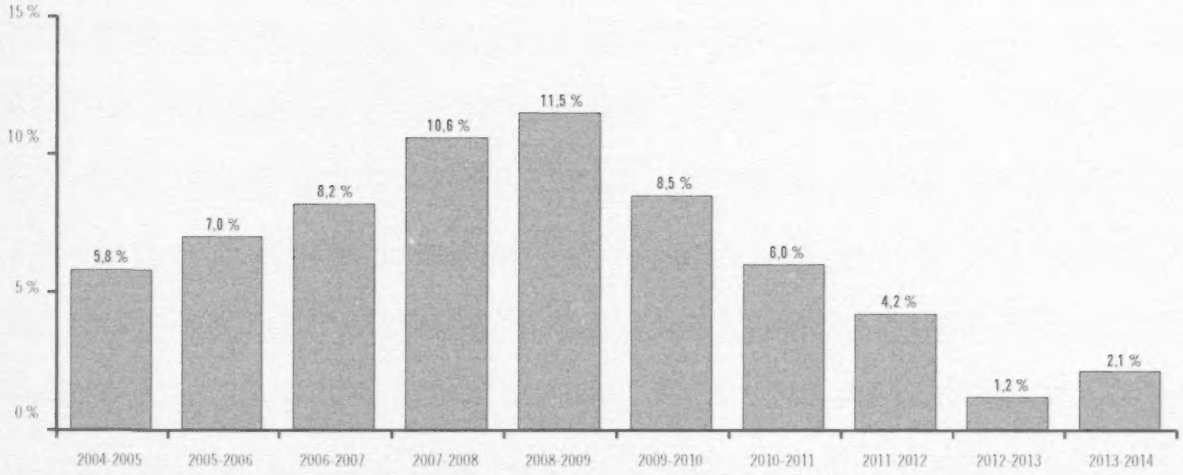
Source : Système d'information analytique sur les emplois de la Commission de la fonction publique

Nota : Les chiffres publiés dans la version originale de *l'Étude sur la mobilité des fonctionnaires* ont été revus pour tenir compte de plusieurs nouvelles organisations qui sont assujetties à la LEFP depuis 2005, comme l'Agence des services frontaliers du Canada. Cette révision a contribué à la hausse du taux de mobilité entre les exercices financiers 2004-2005 et 2005-2006.

***Les recrues nommées pour une période indéterminée et leur expérience antérieure à la fonction publique* (mise à jour)** – La Commission de la fonction publique a mené plusieurs études statistiques dans le but d'analyser les tendances caractérisant les recrues nommées pour une période indéterminée, et plus particulièrement leur expérience de travail antérieure à la fonction publique. Mentionnons, entre autres, les études suivantes : *Les nouveaux fonctionnaires nommés pour une période indéterminée – qui sont ils?* (2007); *Dans quelle mesure les membres du personnel temporaire deviennent ils des fonctionnaires en vertu de la* Loi sur l'emploi dans la fonction publique? (2007); *Nominations subséquentes à la participation aux programmes fédéraux d'embauche des étudiants en vertu de la* Loi sur l'emploi dans la fonction publique (2008).

La figure 13 montre les tendances quant au pourcentage de recrues nommées pour une période indéterminée par rapport à l'effectif pour une période indéterminée au début de chaque exercice. Au début des années 2000, l'embauche pour une période indéterminée représentait jusqu'à 10 % de l'effectif pour une période indéterminée. La tendance a ensuite ralenti, passant à 5,8 % en 2004-2005. Par la suite, ce taux a augmenté graduellement pour atteindre un sommet de 11,5 % en 2008-2009. En 2013-2014, le pourcentage de recrues nommées pour une période indéterminée a augmenté pour la première fois en cinq ans, passant à 2,1 % de l'effectif total pour une période indéterminée. En 2012-2013, leur pourcentage avait atteint son plus faible taux en 10 ans, soit 1,2 %.

Figure 13: Pourcentage des recrues nommées pour une période indéterminée, par rapport à l'effectif pour une période indéterminée, selon l'exercice financier

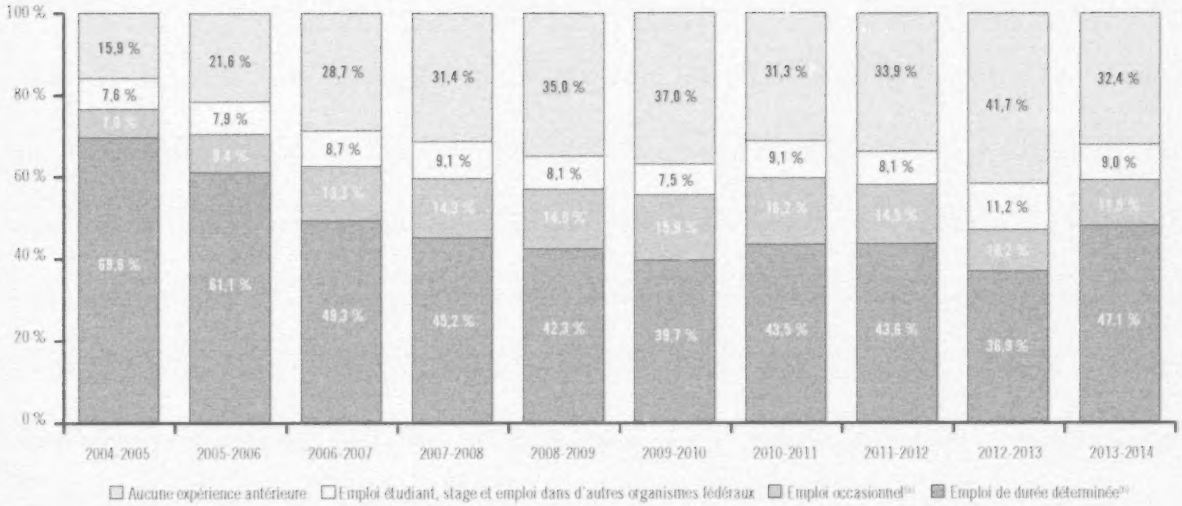


Source : Système d'information analytique sur les emplois de la Commission de la fonction publique

La figure 14 présente l'expérience de travail antérieure des recrues nommées pour une période indéterminée[31]. En 2013-2014, la proportion de personnes n'ayant aucune expérience de travail antérieure a diminué; elle s'établissait à 32,4 %, comparativement à 41,7 % en 2012-2013 et à 33,9 % en 2011-2012. En 2013-2014, la proportion de recrues nommées pour une période indéterminée possédant de l'expérience acquise dans un poste de durée déterminée a augmenté, passant de 36,9 % à 47,1 %. Comme par les exercices précédents, il s'agissait de la plus importante source d'embauche pour une période indéterminée. La proportion de recrues nommées pour une période indéterminée possédant seulement de l'expérience acquise dans un poste occasionnel a augmenté, passant de 10,2 % en 2012-2013 à 11,5 % en 2013-2014, mais est demeurée en deçà de la moyenne de 14,7 % enregistrée au cours des cinq dernières années.

[31] On a examiné la carrière des recrues pour une période indéterminée et on les a regroupées en fonction de leur expérience de travail antérieure, y compris les recrues qui avaient de l'expérience à titre d'employés occasionnels seulement, celles qui avaient occupé des postes de durée déterminée avec ou sans période d'emploi occasionnel, les étudiants, les stagiaires des organisations non assujetties à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et les recrues qui n'avaient aucune expérience de travail antérieure dans la fonction publique.

Figure 14 : Recrues nommées pour une période indéterminée, selon leur expérience antérieure dans la fonction publique et l'exercice financier



Source : Système d'information analytique sur les emplois de la Commission de la fonction publique

[a] Emploi occasionnel : L'expérience antérieure peut avoir été acquise, entre autres, dans le cadre d'un emploi étudiant, d'un stage ou d'un emploi dans une autre organisation fédérale.

[b] Emploi de durée déterminée : L'expérience antérieure peut avoir été acquise, entre autres, dans le cadre d'un emploi occasionnel, d'un emploi étudiant, d'un stage ou d'un emploi dans une autre organisation fédérale.

Annexe 4

Plan de vérification

Le pouvoir de la Commission de la fonction publique (CFP) d'effectuer des vérifications est défini dans la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP). Ce pouvoir s'applique à toutes les organisations assujetties à l'Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination de la CFP, lesquelles sont, par voie de conséquence, régies par la LEFP. Suite à l'examen de surveillance, la CFP a établi un cycle de vérification de sept ans, allant de 2009 à 2015, au cours duquel elle vérifiera toutes les organisations.

Les organisations visées par ce plan de vérification de deux ans ont été sélectionnées en fonction de plusieurs facteurs, tels que l'obtention d'une perspective équilibrée des risques en matière de dotation et la prise en considération de la taille des organisations, ainsi que la conclusion du cycle de vérification de sept ans de toutes les organisations.

Toutes les vérifications et périodes de référence sont assujetties à une modification.

Projets en cours ou prévus pour 2014-2015	
Suivi des vérifications d'organisations	Taille de l'organisation
Agence des services frontaliers du Canada	Grande
Vérifications d'organisations	Taille de l'organisation
Agriculture et Agroalimentaire Canada	Grande
Citoyenneté et Immigration Canada	Grande
Patrimoine canadien	Moyenne
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	Moyenne
Service administratif des tribunaux judiciaires	Moyenne
Agence fédérale de développement économique pour le Sud de l'Ontario	Petite
Bureau du directeur général des élections	Petite
Bureau du registraire de la Cour suprême du Canada	Petite
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	Petite
Agence canadienne de développement économique du Nord	Micro
Comité externe d'examen des griefs militaires	Micro
Commissariat au lobbying du Canada	Micro
Commission des plaintes du public contre la GRC	Micro
Condition féminine Canada	Micro
Conseil des produits agricoles du Canada	Micro
Tribunal des anciens combattants (révision et appel)	Micro

Projets en cours ou prévus pour 2015-2016	
Suivi des vérifications d'organisations	Taille de l'organisation
Environnement Canada	Grande
Vérifications d'organisations	Taille de l'organisation
Agence de la santé publique du Canada	Grande
Service correctionnel Canada	Grande
Services partagés Canada	Grande
Bureau du Conseil privé	Moyenne
École de la fonction publique du Canada	Moyenne
Commissariat à la protection de la vie privée du Canada	Petite
Commission canadienne des droits de la personne	Petite
Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada	Micro
Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada	Micro
Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada	Micro
Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs*	

Nota : Les organisations de grande taille comptent 2 000 employés ou plus, celles de taille moyenne, de 500 à 1 999 employés, celles de petite taille, de 100 à 499 employés, et les micro-organisations, 99 employés ou moins.

* La loi établissant le Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs (SCDATA) a été édictée par le Parlement le 19 juin 2014. Le SCDATA fournira les services de greffe et d'administration, de même que les autres services d'appui aux 11 tribunaux administratifs. Le calendrier de la vérification proposée de cette nouvelle organisation doit être déterminé.

Annexe 5

Décrets d'exemption et règlements

La *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) comprend plusieurs dispositions qui autorisent la Commission à prendre des décrets et règlements ou à recommander que ces derniers soient pris :

- L'article 22 autorise directement la Commission à adopter des règlements d'application des dispositions de la LEFP sur des questions relevant de sa compétence.
- L'article 20 autorise la Commission à exempter des postes, des catégories de postes ou des personnes de l'application de la LEFP ou de certaines de ses dispositions, avec l'agrément du gouverneur en conseil (ces exemptions constituent des décrets d'exemption).
- L'article 21 prévoit que, sur recommandation de la Commission, le gouverneur en conseil peut, par règlement, prévoir le sort des postes, des personnes ou des catégories de postes ou de personnes qui tombent sous le coup d'une exemption.
- Le paragraphe 35(4) prévoit que, sur recommandation de la Commission, le gouverneur en conseil peut désigner tout secteur de l'administration publique fédérale aux fins d'admissibilité à des processus de nomination internes.
- Le paragraphe 113(2) prévoit que, sur recommandation de la Commission, le gouverneur en conseil peut, par règlement, préciser les activités politiques des fonctionnaires qui sont réputées porter atteinte à leur capacité d'exercer leurs fonctions de façon politiquement impartiale.

En 2013-2014, la Commission de la fonction publique (CFP) a poursuivi ses travaux relatifs aux textes réglementaires suivants :

- **Le *Règlement modifiant le Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* –** La CFP a poursuivi son travail d'élaboration des modifications qui permettront de clarifier les dispositions sur le droit de priorité de fonctionnaire excédentaire et les mises en disponibilité. Ce travail devrait être achevé en 2014. La CFP a poursuivi par ailleurs son examen exhaustif des autres dispositions du *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* (REFP).
- **Le *Décret d'exemption concernant l'embauchage à l'étranger et son règlement d'application* –** La CFP a poursuivi la mise à jour de ce décret et de son règlement d'application. Le décret actuel, entré en vigueur en 1967, s'applique aux personnes recrutées sur place à l'étranger. Bien que le décret actuel exempte l'embauchage à l'étranger de l'application intégrale de la LEFP, le projet de décret l'exemperait uniquement de l'application de certaines dispositions de la Loi. Ce décret et ce règlement sont élaborés en collaboration avec les ministères principalement concernés, soit le ministère de la Défense nationale et le ministère des Affaires étrangères, du Commerce et du Développement.

- **Le *Règlement sur l'emploi occasionnel applicable à la Gendarmerie royale du Canada* –** Le projet de loi C-42, loi modifiant la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada a été adopté en juin 2013. À son entrée en vigueur, cette Loi a modifié la LEFP par l'ajout d'une disposition permettant la nomination d'employés occasionnels à la Gendarmerie royale du Canada (GRC) pour une période dépassant 90 jours ouvrables par année civile dans les circonstances prévues par le règlement de la Commission. La CFP élabore ce règlement en collaboration avec la GRC.

- **Le *Décret de désignation de certains éléments de la fonction publique* –** Selon la LEFP, les personnes qui, bien que n'appartenant pas à la fonction publique, sont employées dans un secteur de l'administration publique fédérale désigné par le gouverneur en conseil peuvent participer aux processus de nomination internes annoncés qui sont ouverts aux « personnes employées dans la fonction publique ». Ce décret, entré en vigueur en 1967, comprend une annexe qui dresse la liste de plusieurs administrations dont les employés sont admissibles à des processus de nomination internes. Actuellement, le gouvernement du Nunavut ne figure pas à cette annexe, étant donné que le *Décret* n'a pas été modifié depuis la création du Nunavut, en 1999. Des travaux sont entrepris afin d'inscrire le gouvernement du Nunavut à l'annexe, à sa demande.

- ***Le Règlement modifiant le Règlement sur l'emploi dans la fonction publique (articles 8 et 8.1)* –** Le 4 mars 2014, le ministre des Anciens Combattants a présenté le projet de loi C-27, Loi modifiant la Loi sur l'emploi dans la fonction publique (accès élargi à l'embauche pour certains militaires et anciens militaires des Forces canadiennes). Si ce projet de loi est adopté, il permettrait l'insertion d'un nouvel article dans la LEFP, soit l'article 39.1. Aux termes de cet article, les membres des Forces armées canadiennes (FAC), libérés pour des raisons médicales attribuables au service, se verraient accorder un droit de priorité de nomination à un poste dans la fonction publique. Les conditions de ce nouveau droit de priorité, y compris les catégories de membres des FAC, seraient prescrites par la CFP dans le REFP.

  Le droit de priorité réglementaire actuellement accordé aux membres des FAC libérés pour des raisons médicales serait modifié de manière à ce qu'il soit accordé uniquement aux membres des FAC libérés pour des raisons médicales non attribuables au service. Ainsi, la période de validité du droit de priorité passerait de deux à cinq ans.

  De plus, l'application du droit réglementaire de priorité des conjoints survivants serait étendue aux conjoints de tous les membres des FAC dont le décès est attribuable au service.

Annexe 6

Types de droits de priorité

Au moment de la publication du présent rapport annuel, il existait neuf types de droits de priorité[32]. Trois d'entre eux sont prévus par la loi et ont donc préséance sur les autres droits, et ce, dans l'ordre suivant :

1. fonctionnaire excédentaire de l'organisation;
2. fonctionnaire qui revient d'un congé et dont le poste a été doté pour une période indéterminée, ou fonctionnaire ayant remplacé cette personne s'il est déplacé au retour de la personne en congé;
3. personne mise en disponibilité.

Les six types de droits de priorité prévus par le *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* (REFP) doivent être pris en compte après les types de droits de priorité légale, mais aucun d'entre eux n'a préséance sur les autres. Voici les droits de priorité que prévoit le REFP :

- fonctionnaire excédentaire provenant d'un autre ministère ou organisme;
- fonctionnaire qui devient handicapé;
- membre des Forces armées canadiennes (FAC) ou de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) qui a été libéré pour des raisons médicales;
- fonctionnaire en congé par suite de la réinstallation de l'époux ou du conjoint de fait et dont le poste n'a pas été doté pour une période indéterminée;
- fonctionnaire nommé ou muté à un poste de niveau inférieur ayant le droit d'être réintégré à un poste dont le niveau est équivalent à celui de son poste antérieur;
- époux ou conjoint de fait survivant d'un fonctionnaire ou d'un membre des FAC ou de la GRC décédé dans l'exercice de ses fonctions.

[32] Les renseignements figurant à la présente annexe sont fournis sous réserve de modifications en attente de la sanction royale du projet de loi C-27, Loi modifiant la Loi sur l'emploi dans la fonction publique (accès élargi à l'embauche pour certains militaires et anciens militaires des Forces canadiennes).